

**Empleabilidad de personas en condición de discapacidad visual graduadas de una  
carrera universitaria en Costa Rica**

Tesis presentada en la  
División de Educación para el Trabajo  
Centro de Investigación y Docencia  
Universidad Nacional

Para optar por el grado de Licenciatura en  
Orientación

Mariel Herrera Zárate  
Valeria Sevilla Cortés

Febrero, 2024



**Empleabilidad de personas en condición de discapacidad visual graduadas de una  
carrera universitaria en Costa Rica**

Tesis presentada en la  
División de Educación para el Trabajo  
Centro de Investigación y Docencia  
Universidad Nacional

Para optar por el grado de Licenciatura en  
Orientación

Mariel Herrera Zárate  
Valeria Sevilla Cortés

Febrero, 2024

**Empleabilidad de personas en condición de discapacidad visual graduadas de una  
carrera universitaria en Costa Rica**

Mariel Herrera Zárate

Valeria Sevilla Cortés

**Aprobado por:**

Tutor del Trabajo Final de Graduación

M.Sc. Juan Ortega Rojas

Lector

M.Sc. Osvaldo Murillo Aguilar

Lectora

M.Ed. Cindy Artavia Aguilar

Representación del Decanato

VICTOR JULIO  
VILLALOBOS  
BENAVIDES (FIRMA)

Firmado digitalmente por  
VICTOR JULIO VILLALOBOS  
BENAVIDES (FIRMA)  
Fecha: 2024.02.07 11:58:03  
-06'00'

M. Sc. Víctor Villalobos Benavides

Representante Dirección de Unidad Académica

M.Sc. Silvia Elena Salas Soto

Nota: La hoja de firmas contiene únicamente la firma digital de la persona directora de la Unidad Académica, con base en el acuerdo UNA-CO-CIDE-ACUE- 214-2020.

## **Dedicatoria**

Le dedico esta tesis a mi abuelo, quien ha sido mi modelo a seguir tanto profesional como en mi vida personal. Sin él no sería la persona que soy y creo fielmente que él está orgulloso de mí y está compartiendo esta alegría conmigo desde el cielo y en mi corazón.

*Mariel Herrera Zárate*

Le dedico esta tesis a mi familia, el pilar más importante de mi vida. Sin ellos nada de esto hubiera sido posible, siendo siempre esa base de apoyo y amor incondicional en cada paso y decisión que he tomado, celebrando cada triunfo como suyo y este no es la excepción. Todo este triunfo y esfuerzo es también de ustedes y no puedo estar más feliz de tenerlos a todos presentes en este momento tan importante de mi vida. Los amo.

*Valeria Sevilla Cortés*

## **Agradecimientos**

En primer lugar, quiero externar mi más profundo agradecimiento a mi compañera de tesis, con la que viví momentos de alegría y dificultad no solo en este proceso, sino a lo largo de la universidad y de nuestra amistad, momentos en los que nunca dejó de creer en mí y nunca me dejó de impulsar a seguir adelante. Sin lugar a duda ha sido la mejor compañera de tesis que pude tener.

Agradezco a nuestro tutor por acompañarnos, corregirnos y ayudarnos a salir adelante desde el primer momento que asumió este reto a nuestro lado. Además, agradezco a todos nuestros docentes y personas lectoras, que nos enseñaron y corrigieron con asertividad y fomentando la excelencia en nuestras entregas.

Le agradezco a los Weasley, por impulsarme a asumir este reto y motivarme en todo momento, su fe en mis habilidades y su disposición para ayudarme han sido fundamentales para la finalización de esta tesis.

También, agradezco a mi mamá, a mi hermana y familia, por sus palabras de aliento, por ayudarme cuando lo necesité, celebrar mis alegrías como tuyas y apoyarme tanto.

Le agradezco a mis compañeras y amigas, que leyeron nuestras entregas tantas veces lo necesitamos, nos ayudaron a mejorar, nos escucharon y nos apoyaron desde el inicio hasta el final. Celebrar cada triunfo con ellas ha sido un compartir gratificante y lleno de cariño.

Por último y no menos importante, le agradezco a mi esposo Andrés por su apoyo incondicional, por nunca dudar que nosotras podíamos, motivarnos siempre y acompañarme día y noche en este proceso de tesis.

*Mariel Herrera Zárate*

Primeramente, quiero dar mi más profundo agradecimiento a mi compañera de tesis, quien desde el día uno en que comenzamos la universidad ha estado junto a mí en cada paso y quien hizo de este proceso una experiencia única. Sin duda alguna no pude tener mejor compañera de tesis. Gracias por creer en mí y por sumar otro logro a mi lado.

Le agradezco a nuestro tutor, quien desde el momento en que asumió este proceso junto a nosotras nos apoyó y guió con su experiencia y dedicación para alcanzar esta meta de la mejor manera. Además, agradezco a nuestras personas lectoras y docentes por brindarnos su tiempo y conocimiento, siendo una base fundamental para nuestra tesis.

Le agradezco a mi familia, que siempre ha estado junto a mi siguiendo, apoyando y celebrando cada paso que he dado. Sin ellos nada de esto hubiera sido posible.

También, le agradezco a mis amigas y compañeras de carrera, por vivir esta experiencia junto a nosotras, por tomar de su tiempo cada vez que lo necesitamos y por todos esos momentos en los que simplemente nos desahogamos y apoyamos. Este proceso no hubiera sido lo mismo sin ustedes.

Por último, pero no menos importante, le agradezco a David quien en poco tiempo se convirtió en un apoyo enorme en estos últimos meses de tesis. Gracias por creer en nosotras, por impulsarme cuando sentía que no podía más y por ese apoyo incondicional.

*Valeria Sevilla Cortés*

## Resumen

Herrera-Zárate, M. & Sevilla-Cortés, V. (2023). *Empleabilidad de personas en condición de discapacidad visual graduadas de carreras universitarias en Costa Rica*.

La presente investigación tuvo como propósito analizar los componentes que median en la empleabilidad de personas en condición de discapacidad visual graduadas de carreras universitarias en Costa Rica. Esta se realizó desde un paradigma naturalista con un enfoque fenomenológico, a partir de un método de investigación cualitativo, con el cual se seleccionaron 5 personas participantes de manera voluntaria que presentan una condición de discapacidad visual, están laborando actualmente y que se graduaron de la universidad. Además, para la recolección de información se aplicaron como técnicas la entrevista estructurada y el grupo de discusión, las cuales permitieron presentar los sentimientos y vivencias individuales de las personas participantes, direccionadas a las dimensiones formación académica, inserción laboral y permanencia laboral. Para el análisis de resultados se presentó y sistematizó la información obtenida de los instrumentos aplicados junto con las interpretaciones de las investigadoras según el contexto en el cual fue generada, describiendo todos aquellos elementos que fueron significativos para las personas participantes y, además, se adjuntaron aquellas citas teóricas que respaldaban dicha información. Como parte de las principales conclusiones se resalta que la empleabilidad tiene un carácter transversal que abarca tanto la formación universitaria, la inserción y la permanencia laboral; ya que desde las funciones básicas de las universidades se pudo desarrollar habilidades que tuvieron una relación y un aporte significativo en las condiciones tanto personales y laborales de las personas en estudio al momento de insertarse laboralmente y esto influyó en el compromiso laboral que han tenido en sus trabajos, promoviendo satisfacción al permanecer en los mismos.

**Palabras claves:** Empleabilidad, formación universitaria, inserción laboral, permanencia laboral, discapacidad, discapacidad visual, Orientación, Orientación laboral.



## Tabla de contenidos

Página de firmas	
Dedicatoria	
Agradecimientos	
Resumen	v
Tabla de contenidos	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Lista de abreviaturas	x
<b>Capítulo I</b>	<b>1</b>
<b>Introducción</b>	<b>1</b>
Tema de investigación	1
Antecedentes	1
Justificación	7
Descripción y formulación del problema	10
Propósito general y propósitos específicos	11
<b>Capítulo II</b>	<b>12</b>
<b>Referente conceptual</b>	<b>12</b>
<b>Capítulo III</b>	<b>35</b>
<b>Marco metodológico</b>	<b>35</b>
Paradigma	35
Enfoque	36
Método	37

Participantes del estudio	39
Categorías de análisis	40
Técnicas e instrumentos de generación de la información	41
Consideraciones éticas	44
<b>Capítulo IV</b>	<b>46</b>
<b>Análisis e interpretación de resultados</b>	<b>46</b>
Dimensión formación universitaria	47
Dimensión inserción laboral	51
Dimensión permanencia laboral	57
Análisis general	52
<b>Capítulo V</b>	<b>66</b>
<b>Conclusiones</b>	<b>66</b>
<b>Capítulo VI</b>	<b>69</b>
<b>Recomendaciones, limitaciones y alcances</b>	<b>69</b>
<b>Referencias</b>	<b>72</b>
<i>Apéndice A</i>	86
Consentimiento informado para participantes de la investigación	
<i>Apéndice B</i>	88
Protocolo del grupo de discusión	
<i>Apéndice C</i>	90
Protocolo de entrevista estructurada	

## Índice de tablas

Tabla 1	
<i>Caracterización de las personas participantes</i>	40
Tabla 2	
<i>Categorías de análisis</i>	40
Tabla 3	
<i>Distribución de ítems de la entrevista estructurada</i>	44

## Índice de figuras

*Figura 1.* Proceso de investigación

38

## **Lista de abreviaturas**

CIF	Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud
CONAPDIS	Consejo Nacional de Personas con Discapacidad
OMS	Organización Mundial de la Salud
PcD	Persona en condición de discapacidad

## **Capítulo I**

### **Introducción**

#### **Tema de investigación**

Empleabilidad de personas en condición de discapacidad visual graduadas de carreras universitarias en Costa Rica.

#### **Antecedentes**

El término de empleabilidad ha sido objeto de múltiples interpretaciones desde su aparición a finales del siglo XIX y, además, ha recibido gran atención por parte de distintas disciplinas siendo un tema importante de estudio. Inicialmente, la empleabilidad fue entendida como una “capacidad de integrarse”, la cual según Rentería-Pérez y Malvezzi (2008) significaba “la provisión y mantenimiento de las personas en el mercado de trabajo, tomándose en cuenta sus capacidades, productividad y desempeño” (p. 320). Comenzando el siglo XX, en referencia a lo acotado por estos autores, en Estados Unidos y Gran Bretaña la persona era empleable o no según tres criterios: tener entre 15 y 64 años de edad, no tener problemas de limitación física o mental y no tener restricciones familiares fuertes, como por ejemplo cuidar niños o niñas. En los años 50 se comenzaron a incorporar las versiones anglosajonas modernas de Europa continental, principalmente de Francia, en el que se hicieron presentes tres tipologías, explicadas por los mismos autores como

La sociomédica que incluye a médicos y terapeutas de diferentes campos de rehabilitación, centrada en la limitación y discapacidad, la de la medición individual en la cual se consideran grados de aptitud física o mental por áreas de desempeño y, finalmente, la de los problemas de intervención de acuerdo con las deficiencias por compensar (p. 321).

Para los años 60 en Francia se atribuyó la noción de “empleabilidad fluida” la cual estos autores la definieron como “la velocidad con que un grupo de desempleados encuentran trabajo” (p. 321). Luego en los 70 la empleabilidad fue considerada como “una medición de deficiencias de cualificación profesional, movilidad y presentación, revelando la distancia entre características individuales y requerimientos de producción y aceptabilidad en el mercado de trabajo” (Rentería-Pérez y Malvezzi, 2008, p. 321).

Como consecuencia de estos acontecimientos, en la década de los 80 y 90 en Estados Unidos la empleabilidad pasó a tener una concepción diferente en la que se tomaban en cuenta indicadores como las personas que lograban conseguir un empleo y lo mantenían, su duración y el salario (Rentería-Pérez y Malvezzi, 2008, p. 322). Actualmente, el concepto de empleabilidad toma en consideración indicadores como empleo de personas graduadas de la educación superior, personas con una discapacidad reconocida, refugiados, mujeres, migrantes, entre otros. Llinares Insa, Córdoba Iñesta y González-Navarro (2020) por su parte mencionan que “la evolución del término pasa de centrarse en personas y/o grupos que se sitúan en el margen del sistema, los desempleados, a extenderse a toda la población” (p. 320). Asimismo, estos mismos autores aluden a que la empleabilidad en el siglo XXI está directamente relacionada con la obtención de un título formal, ya que “se ha transmitido que las personas con mayor nivel de instrucción tienen rentas más elevadas y pueden desarrollar más sus habilidades. La obtención de títulos formales está en la base de la relación directa con el acceso al empleo” (p. 320).

Dado a esta evaluación histórica ya no solo resulta importante investigar acerca de la empleabilidad en términos generales sino en cómo ésta es percibida por personas graduadas de carreras universitarias en Costa Rica que presentan una condición de discapacidad visual. Por ello, para el presente estudio se realizó una recopilación de 22 documentos científicos internacionales y nacionales de diversas disciplinas enmarcados en los enfoques de investigación cualitativo, cuantitativo y mixto, de los cuales 12 fueron investigaciones internacionales de España, Guatemala y Ecuador y 10 estudios nacionales. Cabe destacar que para dicha indagación se definieron descriptores de búsqueda como empleabilidad, transición laboral, formación académica y universitaria, inserción e inclusión laboral, permanencia laboral y derechos humanos, todos relacionados con discapacidad.

Comprender la empleabilidad de las personas en condición de discapacidad representa ahondar en la transición de su ámbito universitario al laboral, en el cual se deben de proveer de ciertas habilidades y capacidades necesarias para el mundo del trabajo. Es por ello, que en el **ámbito internacional** autoras y autores como Polo Sánchez y López Justicia (2011) en la Revista Española de Orientación y Psicopedagogía y Dalmau Montalá et al., (2013) en la Revista Española de Discapacidad, realizaron investigaciones con el enfoque cualitativo y mixto descriptivo con la finalidad de informar y capacitar en técnicas de búsqueda de empleo a un grupo de estudiantes universitarios con discapacidad y conocer sus experiencias en relación con su formación para acceder al mercado laboral ordinario.

Para ello se aplicaron instrumentos de recolección de información tales como el programa de entrenamiento titulado “De la Universidad al Mundo Laboral: Estrategias y recursos de acceso al empleo” y cuestionarios elaborados específicamente para la investigación. A partir de esto se logró concluir que, aunque parezca obvio que la persona que se inicia en este proceso ha de contar con un repertorio básico de estrategias de información en técnicas de búsqueda de empleo, aspectos a los que, por tanto, hay que conceder una especial atención en el proceso de transición al mundo laboral. Sin embargo, generalmente, las personas en condición de discapacidad no reciben en la universidad los apoyos adecuados para desarrollar suficientemente las competencias profesionales, tales como metodologías inclusivas que den respuesta a las necesidades de todo el colectivo estudiantil presente en las aulas universitarias. No obstante, las prácticas profesionales se convierten en una oportunidad para su inserción laboral.

Al mismo tiempo, González Alonso et al., (2018) de la Universidad de Alicante y las autoras Díaz Bolaños y Cáceres Rodríguez (2020) de la Universidad de La Laguna en España, realizaron investigaciones de tipo descriptivo y cualitativo con el objetivo de analizar y comprender aquellos factores que pueden contribuir al logro de una mejor inclusión laboral de los estudiantes universitarios con discapacidad y describir y analizar la situación de las personas en condición de discapacidad que han egresado en la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria entre el 200 y 2010.



Como parte de la metodología se aplicó un cuestionario online y un seguimiento a largo plazo de las trayectorias laborales de las personas egresadas, con el cual se concluyó que todas las personas participantes del estudio finalizaron su formación universitaria con gran satisfacción y la mayoría ingresaron con la esperanza de encontrar un empleo al finalizar. De ello, las personas tituladas que consiguieron empleo por cuenta propia consideran que su trabajo está ajustado al nivel de estudios cursado y se destaca la necesidad de dar mayor relevancia a la inclusión profesional y conseguir mayor sensibilidad por parte de las empresas para incorporar laboralmente a personas con discapacidad con estudios universitarios. Asimismo, se señala que una de cada dos personas logra un empleo acorde a su formación al tercer año del egreso, lo que sugiere ciertos efectos positivos de la formación universitaria en la inserción laboral.

Por otra parte, la empleabilidad de las personas con discapacidad se favorece cuando se consideran los principios que fundamentan la inclusión laboral, ya que garantiza la accesibilidad necesaria para su proceso de inserción y adaptación a un empleo. Autores y autoras como Godínez y Hernández (2014), Monroy Ruiz (2015) y Arredondo Rodríguez de Ramírez y Calvo Escobar (2017) de la Universidad de San Carlos de Guatemala, Pupiales Rueda y Córdoba Andrade (2016) de la Revista Archivos de Medicina en España, Bahamonde Dávalos (2018) de la Universidad San Francisco de Quito en Ecuador, Martín Anaya (2019) de la Universidad de Salamanca en España, Vázquez Ramírez y Moncayo Caiza (2019) de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil en Ecuador y Viñarás-Abad et al., (2021) en El Profesional de la Información de España, realizaron investigaciones con el enfoque cualitativo, cuantitativo y mixto con el objetivo de identificar y comprender las limitantes, fortalezas, temores y percepciones que afectan a las personas en condición de discapacidad en la búsqueda de empleo e inclusión laboral por parte de las organizaciones, así como comprender los beneficios de la existencia de espacios laborales inclusivos para esta población, analizando los factores asociados a los distintos empleos de las personas con diferentes tipos de discapacidad y su situación laboral en el ámbito comunicativo. Para la recolección de información en estas investigaciones se aplicaron instrumentos tales como entrevistas, encuestas, grupos focales, observaciones y cuestionarios.

Como parte de los hallazgos se logró concluir que las personas con discapacidad que tienen acceso a un trabajo digno incrementan su autoestima y autonomía permitiéndoles ser más

responsables a través de sus habilidades, conocimientos y la motivación para ejecutar las tareas asignadas, además de aprender a administrar su salario ayudando a la economía familiar. Sin embargo, las limitaciones psicosociales recurrentes detectadas en el proceso de capacitación y formación a causa de la discriminación, la cultura de valores y los estereotipos hacia las personas con discapacidad pueden afectar la búsqueda de empleo, al ser un factor determinante en un proceso de selección en distintos trabajos o empresarios. Además, el ámbito de la comunicación es muy complejo; si bien, por un lado, se han hecho adaptaciones en el entorno físico que permiten la accesibilidad, por otra parte, se detectaron barreras actitudinales respecto al desempeño y capacidad, fruto del miedo o el desconocimiento entre los empleadores.

En el **ámbito nacional** existe una variedad de investigaciones y artículos respecto al tema de empleo de personas con discapacidad. Sin embargo, se refieren únicamente algunos de estos que tienen relación directa con el tema de investigación, tal es el caso de Chaverri Valverde (2011), Mendoza Guevara y Rodríguez Ulate (2017), Durán Vega y Morales Castro (2019) y Caldwell Marín (2021) de la Universidad de Costa Rica y Alfaro Leitón (2018) y Granados Segura y Olivar Umaña (2020) de la Universidad Nacional que realizaron investigaciones de tipo cualitativo, cuantitativo y mixto, cuya finalidad fue la de analizar las repercusiones del desempleo en relación con la autonomía y la participación social de profesionales con discapacidad física y visual durante su búsqueda de empleo, analizar el acceso al trabajo como fundamento para la inclusión, equidad e igualdad de oportunidades y la participación social de PcD, evaluar el proceso de gestión del programa “Mi Primer Empleo” durante el periodo 2015-2018, determinar los fundamentos teóricos que explican los aspectos socioeducativos del reclutamiento, la selección y la inducción al puesto de trabajo en empresas que procuran la inclusión laboral en el sector industrial costarricense de personas en condición de discapacidad, valorar las mejoras realizadas en el proceso de inserción laboral de dicha población en puestos administrativos de la Universidad Nacional durante el período 2014-2016 y establecer el aporte de la disciplina de la Orientación en este proceso. Para ello se aplicaron instrumentos de recolección de información tales como cuestionarios, entrevistas, encuestas y entrevistas semi estructuradas.

Con dichas investigaciones se logró concluir que las personas participantes del estudio lograron superar la barrera de poca o ninguna formación educativa y se convirtieron en

profesionales que optaron por empleos de mayor especialización y remuneración gracias a la existencia de programas de atención socioeconómica y los servicios de apoyo a estudiantes con discapacidad que ofrecen las universidades públicas costarricenses. No obstante, la principal limitación al momento de acceder a un empleo es la falta de capacitación en discapacidad de las demás personas funcionarias de la institución, lo que se traduce en tratos y comportamientos basados en estereotipos, que reproducen el estigma social hacia esta población.

Por tanto, la inserción laboral de esta población recibe influencia de diferentes factores personales y contextuales, que pueden ser de riesgo o protectores, condicionando en gran medida dicha inserción, por lo que el abordaje desde la disciplina de la Orientación se vuelve relevante para el desarrollo de habilidades y aptitudes y el fortalecimiento de capacidades y herramientas necesarias para dicho proceso. Además, esta inserción laboral es efectiva en cantidad y permanencia, no necesariamente requiere gran sistematización, pero se facilita al dejar de lado prejuicios estigmatizadores alrededor de la discapacidad.

En relación con la inclusión de esta población en el ámbito laboral Cascante Castro et al., (2016) en el Instituto Tecnológico de Costa Rica, Calvo Barillas y Monge Fonseca (2017) y Álvarez Rodríguez (2018) de la Universidad Nacional y Canossa Montes de Oca (2020) en la Revista Economía y Sociedad aportaron con investigaciones de corte cualitativo, mixto y aplicada con el objetivo de diagnosticar la eficiencia y eficacia de la Guía de Inclusión Laboral de FUNDAMECO, construir un proceso colaborativo de inclusión laboral para personas con discapacidad mediante estrategias de formación, acompañamiento y contratación para el empleo inclusivo con el apoyo de FUNDAMECO, analizar cómo la Municipalidad de Heredia de Costa Rica promueve la inclusión laboral de dicha población en los procesos de atracción, selección y desarrollo profesional del talento humano durante el periodo de 2016 a 2017 y analizar las implicaciones de la inclusión laboral, identificando las repercusiones en las empresas y en personas trabajadoras con discapacidad.

Los instrumentos de recolección de información fueron observaciones, cuestionarios, entrevistas y grupos focales, los cuales dieron como resultado que el proceso de reclutamiento se realiza en igualdad de condiciones para todas las personas participantes, como es el caso de los medios que utiliza la empresa reclutante para dar a conocer una vacante hasta el proceso de

las entrevistas. No obstante, FUNDAMECO como empresa modelo no está cumpliendo con los requerimientos de infraestructura para recibir personas con diferentes tipos de discapacidad. Por otro lado, existe desconocimiento por parte de las empresas acerca de los beneficios de contratar personas con discapacidad, ya que el 90% de las empresas investigadas consideran que el Gobierno, en los últimos 5 años, no ha promovido la inclusión laboral de personas con discapacidad por falta de acciones tangibles y para las empresas es relevante el cumplimiento de los perfiles de puesto y la inversión en adaptaciones físicas. También, se indicó que hay desconocimiento en las empresas acerca de los diversos beneficios de contratar a esta población, con lo cual dichas personas agregan la relevancia de disminuir las barreras actitudinales que se crean hacia las personas con discapacidad, así como los cambios en los procesos de reclutamiento y selección de las empresas.

Tomando en consideración la indagación previa se identifica que se han realizado esfuerzos importantes a nivel mundial por investigar la situación de empleabilidad de las personas en condición de discapacidad, en los cuales sobresale la relevancia por seguir mejorando la accesibilidad de estas personas al mundo laboral en igualdad de condiciones que el resto de la población. Asimismo, se destaca que en Costa Rica existen menos estudios en relación con la temática por lo cual se presume importante seguir aportando al conocimiento científico para comprender más a fondo los elementos inmersos en la empleabilidad de la población mencionada, haciendo énfasis en la condición de discapacidad visual.

### **Justificación**

El interés por la población de personas en condición de discapacidad (de ahora en adelante identificado como PcD) surgió a partir de la participación de las investigadoras en charlas, talleres y diversas experiencias de vida que aludieron a la importancia de la defensa y el respeto de los derechos de estas personas en los distintos ámbitos sociales, específicamente en el laboral, de manera tal que se logre avanzar hacia una sociedad más inclusiva para todos y todas. De esta manera, resulta relevante aportar desde la disciplina de la Orientación al conocimiento y la comunidad científica una comprensión más amplia de la temática de empleabilidad de las personas en condición de discapacidad visual ya que la manera de concebir el objeto de estudio varía dependiendo del tipo de condición que presente la persona. Además,

a partir de la Orientación Laboral es relevante abarcar temáticas como la empleabilidad direccionada a la diversidad de todas las personas, incluida la población en condición de discapacidad visual. También, es importante destacar que el estudio se basa en el enfoque cualitativo para así comprender y prevenir situaciones no deseadas para la población desde su sentir, pensar y actuar

Asimismo, se evidencia que el trabajo además de ser un derecho fundamental es un medio por el cual las personas satisfacen sus necesidades básicas y alcanzan su autorrealización. Sin embargo, la discapacidad en muchos casos representa una barrera derivada de la actitud y el entorno en el cual la persona pertenece, evitando así su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones para sustentarse desde su propia autonomía, teniendo que depender de otras personas para lograrlo. Por ende, al ser la Orientación una disciplina que se enfoca en la promoción del desarrollo integral del ser humano mediante procesos educativos, que permiten generar espacios de conocimiento centrados en procedimientos de conducta individual o grupal en los distintos entornos laborales acerca de la discapacidad y el trabajo para favorecer su calidad de vida.

Lo acotado se sustenta en la Política Institucional de Inclusión y Protección Laboral de las personas con discapacidad iniciada por el Sistema Costarricense de Información Jurídica (2018), en la cual se indica que las personas en condición de discapacidad tienen el derecho de participar plena y efectivamente en la sociedad sin discriminación. Además, en el Artículo 56 de la Constitución Política de la República de Costa Rica, indicado en el mismo apartado, se establece que todas las personas tienen derecho al trabajo, así como la obligación del Estado de procurar que esto se realice de manera honesta y útil. Sin embargo, esto no es posible si las PcD no cuentan con los recursos necesarios para obtener un empleo digno, siendo uno de los factores determinantes la educación formal, para lo cual se estima que, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Censo (2018), solo el 5.7% de esta población en condición de discapacidad de 18 años y más cuenta con dicha formación. Además, el 55.4% de los centros educativos a los que asisten no son accesibles, con lo cual la Ley N°7600 declara de interés público el desarrollo integral de la población en iguales condiciones de oportunidad, calidad, derechos y deberes que el resto de los habitantes.

En este sentido, Dalmau Montalà et al., (2013), citando a Campoy y Pantoja (1995) y Polo (2006), hacen referencia a que “las dificultades que encuentran los titulados universitarios con discapacidad para acceder al mercado laboral ordinario son: deficiencias en su formación y falta de experiencia; excesiva protección familiar; prejuicios sociales; falta de sensibilización en pequeñas y medianas empresas; creencias erróneas referidas a su propia discapacidad y falta de accesibilidad en las empresas” (p. 98). Por tal motivo, visualizando el problema real del acceso de las PcD al mundo laboral, se ve la necesidad de acercar la disciplina de la Orientación a esta área de intervención mediante la creación de espacios específicos en la formación integral relacionados con la orientación e inserción laboral de esta población tomando en cuenta las características y habilidades de la persona en relación con las posibilidades del mercado laboral, a su vez que, todas las personas por ley “tienen derecho a ser orientadas para hacer frente a las circunstancias de su vida cotidiana a fin de ser protegidas de los problemas externos que se pueden presentar” (Álvarez Orihuela, 2020, p. 11).

De igual manera, resulta relevante investigar esta temática ya que, de acuerdo con el Informe Mundial sobre la Discapacidad (Organización Mundial de la Salud, 2011) citando los datos mundiales de la Encuesta Mundial de Salud, las PcD tienen mayores probabilidades de estar en condición de pobreza al registrar tasas de empleo considerablemente menores en relación con las personas que no presentan ningún tipo de discapacidad, siendo estas del 53% en varones y 20% en mujeres en PcD y 65% de varones y 30% de mujeres en personas sin ninguna condición de discapacidad. En la misma línea, en un estudio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (Organización Mundial de la Salud, 2011), se comprobó que, en al menos 27 países, las personas en condición de discapacidad en edad de trabajar tienen desventajas significativas en el mercado laboral y escasas oportunidades de empleo. En consecuencia, según la Organización de las Naciones Unidas advierte que las personas con discapacidad son parte de los grupos más vulnerables y minoritarios en la sociedad siendo ellas el 10% de la población mundial (Pupiales Rueda y Córdoba Andrade. 2016).

De allí, se puede inferir la importancia del papel que juega el contexto en la empleabilidad de esta población, ya que desde la Orientación laboral se identifica un contexto de incertidumbre laboral caracterizado por la desigualdad en ámbitos como el social, inestabilidad económica, altas tasas de desempleo y precarización laboral, en el que las personas

se proponen alcanzar su desarrollo y bienestar desde su multidimensionalidad (Jiménez Ulate, 2017). Por tanto, debe existir un compromiso por parte de las empresas para asegurar la satisfacción laboral de las personas en condición de discapacidad ya que esto puede influir en los resultados que puedan obtener y con ello su permanencia en el puesto de trabajo, con lo cual Frías (2014) menciona que “el compromiso es tanto de la empresa como del profesional y puede dar como resultado el crecimiento y desarrollo de ambas partes” (p. 33). Esto visualiza la necesidad de incorporar la intervención de profesionales de la Orientación en el contexto sociolaboral de las PcD, para que la persona al encontrarse a sí misma genere en ella compromiso y toma de decisiones personales para alcanzar el mayor rendimiento de sus posibilidades y así involucrarse con su futuro.

Como resultado, investigar esta temática desde la Orientación puede llegar a abrir nuevas oportunidades laborales para las personas profesionales de la disciplina ya que se visibiliza un ámbito laboral en el que no se ha abordado en todos sus extremos y a su vez viene a representar una oportunidad de innovación para la comunidad en condición de discapacidad visual debido a que, a través de la ejecución de este estudio, se podrían abrir posibilidades de mejora vocacional y de empleabilidad para esta población.

### **Descripción y formulación del problema**

Para efectos del presente trabajo de investigación se identifica que la empleabilidad de las personas en condición de discapacidad visual comprende una relación directa entre los aspectos personales y del contexto en el cual pertenecen, siendo estos desarrollados desde la formación académica universitaria hasta su mantenimiento en el puesto de trabajo. Es por esto, que se entiende el objeto de estudio como una interacción entre las características de la persona en su propia diversidad con las del entorno, enfocadas en el ámbito laboral (Rentería-Pérez y Malvezzi, 2008) y con un carácter transversal de tres momentos: la educación, el acceso al empleo y la permanencia del puesto laboral (Rodríguez Gonçalves, 2019).

Por otra parte, en relación con la situación de la población con discapacidad en Costa Rica para el 2018 del total de la población de 18 años o más el 18.2% presentaba alguna condición de discapacidad, lo que en términos absolutos representa unas 670 640 personas, siendo el 60.9% mujeres y el 39.1% hombres. Asimismo, el 43.6% de las personas con

discapacidad contaban con un trabajo remunerado, participaban en actividades económicas más bajas o estaban en busca de uno, a diferencia de la población sin discapacidad que correspondía al 68.2% (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2018).

Aunado a esto, el mismo censo indicó que respecto a los quintiles de ingreso bruto per cápita de los hogares en Costa Rica, se indica que la población con discapacidad es mayor en los quintiles de menor ingreso, siendo esto cerca del 53% del total de la población indicada y esto disminuía conforme aumentaba el ingreso bruto per cápita del hogar costarricense. Esto quiere decir que, el 40% de los hogares con menores ingresos agrupó poco más de la mitad de las personas con discapacidad, a diferencia de las personas sin alguna condición de discapacidad las cuales agrupan alrededor del 37%. (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2018).

Por tanto, a raíz de la problemática planteada para las investigadoras es importante responder a la pregunta de investigación ¿Qué componentes median en la empleabilidad de personas en condición de discapacidad visual graduadas de una carrera universitaria en Costa Rica?

### **Propósito general y propósitos específicos**

#### **Propósito general**

Analizo los componentes que median en la empleabilidad de personas en condición de discapacidad visual graduadas de una carrera universitaria en Costa Rica.

#### **Propósitos específicos**

1. Examino el aporte de la formación universitaria en el desarrollo y fortalecimiento de las habilidades para la empleabilidad de las personas con discapacidad.
2. Establezco las condiciones personales y laborales que predominan en la obtención de un empleo de las personas con discapacidad visual.
3. Descubro los elementos que se dan en el ambiente de trabajo que inciden en la permanencia laboral de las personas participantes.



## **Capítulo II**

### **Referente conceptual**

#### **Empleabilidad**

Hablar de empleabilidad supone comprender su concepto dinámico, el cual según el momento económico, político y social en el que se encuentre varía y evoluciona. En esta perspectiva, Rentería-Pérez y Malvezzi (2008), la definen como “la capacidad relativa de un individuo para obtener empleo teniendo en cuenta la interacción entre sus características personales y el mercado de trabajo” (p. 320). Asimismo, González-Lorente y Martínez-Clares (2020), citando a autores como De Cuyper et al., (2011), mencionan que actualmente la empleabilidad es entendida como

Un conjunto de conocimientos, destrezas y actitudes transferibles al contexto laboral, así como de aquellos atributos personales que hacen que una persona sea más propensa a elegir, progresar, cambiar de empleo y consolidar una carrera donde realmente encuentre la satisfacción personal y profesional a largo plazo, con indicadores objetivos y subjetivos (p. 50).

Por tanto, se alude a que la empleabilidad es un hecho individualizado ya que cada ser humano es irrepetible y forma parte de una diversidad, por lo cual para que una persona posea empleabilidad esta tendría que desarrollar sus potencialidades para insertarse en un empleo en específico y además poder mantenerlo, esto dependiendo también de las características específicas del empleo y el entorno en sí.

De igual forma, la empleabilidad abarca más allá del hecho de insertarse al mundo laboral, ya que según Rodríguez Gonçalves (2019) tiene un carácter transversal debido a que no consiste únicamente en el acceso al empleo, sino que esta comienza desde la educación y continúa en la permanencia del puesto laboral. Por esta razón, la educación profesional juega

un papel importante en la empleabilidad ya que son las casas formadoras las responsables de transferir a las personas parte de dichos conocimientos y destrezas para que una vez inmersas en el mercado laboral tengan los insumos y herramientas necesarias para desenvolverse de la mejor manera. Sin embargo, se puede decir también que para que una persona sea empleable no sólo se debe limitar a las habilidades que sean requeridas para realizar una tarea o actividad específica del trabajo deseado, sino también en habilidades que le ayuden a desempeñar esas tareas en armonía con el entorno en el que se encuentra.

Con respecto a la empleabilidad vista desde un concepto más orientador se puede decir que esta, defina por Murillo Aguilar (2022), se ha de entender como “una respuesta que las personas construyen para hacer frente a las diversas demandas del contexto laboral es la capacidad por medio de la cual las personas intentan asimilar los constantes cambios del medio laboral para intentar de nuevo volver a cierta estabilidad” (p. 53). Se entiende entonces que la empleabilidad vista desde una perspectiva orientadora le brinda a la persona los insumos necesarios para hacerle frente no solo en su contexto social sino también profesional.

Por su parte, Laborda Molla et al., (2021) indican que el desarrollo de habilidades de empleabilidad es clave para el desempeño laboral satisfactorio, con lo cual los autores, citando a Gilson et al., (2017), relacionan estas habilidades con “la aplicación del conocimiento general a contextos profesionales específicos para la obtención de resultados esperados, según los estándares productivos de un puesto de trabajo determinado” (p. 120). Por consiguiente, se reitera el hecho de que la empleabilidad no constituye solamente a lo solicitado en el puesto laboral, sino también a las conexiones que se hacen entre los parámetros individuales, sociales y culturales con el ámbito laboral.

Aunado a lo anterior, Fugate y Kinicki (2008) indican 5 dimensiones de la empleabilidad que se consideran críticas en la naturaleza adaptable de la misma (p. 4-6):

- Apertura a los cambios en el trabajo: esta es fundamental, ya que apoyan el aprendizaje continuo y permiten identificar oportunidades profesionales, mejorando la adaptabilidad de la persona.

- Resiliencia laboral: una persona resiliente tiene autoevaluaciones positivas, esto atribuye a los éxitos profesionales y al esfuerzo personal. También, ayuda a que no se personalicen las razones de los fracasos profesionales.
- Proactividad laboral: esta facilita la identificación y realización de oportunidades ocupacionales.
- Motivación profesional: se basa en los conceptos de control de la motivación y la orientación de metas de aprendizaje. Al establecer metas, los trabajadores con un alto control de la motivación están más motivados en el trabajo, persisten durante los periodos de aburrimiento o frustración y mantienen el esfuerzo durante los desafíos.
- Identidad laboral: las identidades profesionales dirigen, regulan y sostienen el comportamiento. Esta se autodefine en el contexto de la carrera y proporciona una sólida base cognitiva para la empleabilidad.

### **Empleabilidad de personas con discapacidad**

Retomando la expresión de que las personas en condición de discapacidad pueden ser empleables como cualquier individuo y por ende no deben ser excluidas del ambiente laboral y tomando en consideración que el acceso a un trabajo digno es un derecho para toda persona sin importar su condición, Sánchez Martínez (2020) menciona que el derecho laboral “es un derecho humano que permite al individuo desarrollar y potenciar sus habilidades, de tal manera que logre satisfacer sus necesidades básicas” (p.5). Además, Laborda Molla et al. (2021) añaden que para una PcD tener trabajo es crucial en relación con su desarrollo integral como persona adulta, más cuando este puede representar el primer paso a la materialización de la vida independiente, como un símbolo de ciudadanía y de participación comunitaria.

Por tanto, es indispensable que el mercado laboral brinde a las personas en condición de discapacidad las mismas oportunidades laborales que al resto de la población para que estas logren alcanzar su autorrealización y ser personas con una participación activa dentro de la sociedad. En este sentido, Camargo Martínez (2021) en relación con los aspectos particulares de empleo de esta población menciona que se deben de tomar en cuenta ciertos elementos básicos de accesibilidad tales como “como una entrada de fácil acceso, espacios que permitan

la circulación por las instalaciones y diferentes adaptaciones del área de trabajo, las herramientas y el equipamiento” (p. 40).

Asimismo, esta misma autora, citando a la Organización Internacional de Trabajo (2018), indica también que por parte de las empresas debe existir un compromiso de inclusión de la discapacidad para brindar una cultura de trabajo positiva y útil mediante procesos de sensibilización hacia todo el personal de trabajo en temáticas de discapacidad y necesidades específicas de esta población.

Sin embargo, hablar de empleabilidad en personas en condición de discapacidad implica también conocer acerca de la interseccionalidad ya que esta reconoce que las desigualdades son caracterizadas por factores sociales tales como género, etnia o clase social en relación con su contexto. Es por lo que, el término de interseccionalidad es tan fundamental ya que permite

Entender la importancia de la experiencia y la práctica social como fuentes de conocimiento de cada individuo, sus diferentes formas de interacción y de resistencia frente a las múltiples exclusiones presentes, las cuales deben ser transformadas para evitar la fragmentación del sujeto “fracturando” su identidad y sus diversos reconocimientos (González Rada y Medina Parra, 2020, p. 45).

Cabe considerar que la empleabilidad de las personas en condición de discapacidad también puede verse influida por factores que han estado presentes en el ámbito laboral, tales como las brechas de género. En relación con esto, los autores Mero y Melina (2020), citando al Instituto Nacional de las Mujeres (2018), lo definen como “una medida que muestra la distancia entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador, que a su vez refleja la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos económicos, sociales, culturales y políticos, entre otros” (p. 18). Por consiguiente, parte de comprender este fenómeno de estudio implica tomar en consideración que para esta población el acceso al empleo y su empleabilidad muchas veces se ve limitada por su condición y que para las mujeres esta desigualdad podría ser mayor.

## **Legislación nacional en empleabilidad**

En esta perspectiva, Costa Rica ha visto la necesidad de crear normativas e instituciones que velen por la igualdad de los derechos de las personas en condición de discapacidad en el ámbito laboral, tal es el caso de la Ley N.º 8862, Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, la cual establece que

En las ofertas de empleo público de los Poderes del Estado se reservará cuando menos un porcentaje de un cinco por ciento (5%) de las vacantes, en cada uno de los Poderes, para que sean cubiertas por personas con discapacidad siempre que exista oferta de empleo y se superen las pruebas selectivas y de idoneidad, según lo determine el régimen de personal de cada uno de esos Poderes (Tribunal Supremo de Elecciones, 2010, p. 1).

Por su parte, el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad (CONAPDIS), instancia rectora en esta materia, con la Política Institucional de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad, la cual según con su fundamento en la Ley N.º 7600 (Igualdad de Oportunidades para personas con Discapacidad), en los artículos 23 y 24, establece que

El Estado garantizará a las personas con discapacidad, tanto de zonas rurales como de zonas urbanas, el derecho a un empleo adecuado a sus condiciones, necesidades personales y señala como actos de discriminación emplear en la selección de personal mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes y no emplear por razón de su discapacidad a un trabajador idóneo para el puesto (Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2023, párr. 12).

Asimismo, la Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica con la Ley N.º 9379, Ley para Promoción de la Autonomía Personal de las Personas con Discapacidad, decreta en su

Artículo 1 que “el objetivo de la presente ley es promover y asegurar, a las personas con discapacidad, el ejercicio pleno y en igualdad de condiciones con los demás del derecho a su autonomía personal” (Organización Internacional del Trabajo, s.f., párr. 1). Esto se enlaza con la creación del Sistema Nacional de Empleo en el cual “se integran los servicios de empleo del Estado con un sistema más robusto, y con posibilidades de impactar a más personas, adaptándolo al contexto de transformación del empleo, producto de la 4ª revolución industrial” (Ministerio de Comunicación de Costa Rica, 2019, párr. 5).

Además, el 02 de febrero del 2011 se crea la Comisión Nacional para la Empleabilidad y el Trabajo de las Personas con Discapacidad, la cual en su Artículo 1 establece que

Será la instancia designada para que incida en los procesos nacionales de empleabilidad y empresariado, mediante el ejercicio de estrategias técnicas y políticas, en planes, programas, proyectos y acciones tendientes a una efectiva inclusión y permanencia laboral de personas con discapacidad en el sector público y privado” (Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2019, párr. 14).

En el mismo orden de ideas y con el fin de potenciar el perfil de empleabilidad de las personas en condición de discapacidad se crea el Plan Nacional de Inclusión Laboral para la Población con Discapacidad, en el cual garantiza dicho propósito “mediante la gestión de procesos de formación, dirigidos a desarrollar competencias básicas requeridas para su participación en el mercado laboral y a su vez expandir la demanda laboral de esta población a través de la concientización, asesoría e involucramiento de más empleadores inclusivos” (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2019, párr. 1 y 2).

### **Orientación laboral**

La Orientación desde su surgimiento ha tenido una larga ruta histórica que con el pasar de los años ha fortalecido sus fundamentos teóricos convirtiéndola en lo que es hoy en día. Según Vera (2002) es “una disciplina proactiva, centrada holísticamente en el proceso de asistir

a las personas a aprender a utilizar sus recursos personales y ambientales para enfrentar las diferentes situaciones del vivir y para promocionar su desarrollo saludable en el marco de un contexto social particular” (p. 276). Como se aprecia la Orientación se centra en la visión integral del ser humano ofreciéndole un acompañamiento profesional capaz de brindarle herramientas para que en conjunto con sus habilidades personales desarrolle competencias que le funcionen a lo largo de su vida desde los distintos ejes en los que se centra esta disciplina como lo son el personal, social y vocacional.

La disciplina, tanto en Costa Rica como internacionalmente, ha tenido un fuerte impacto en el ámbito educativo, dejando en segundo plano otros campos en los cuales se ha desarrollado más recientemente y enriquecido, afrontando retos profesionales en otros entornos. La Orientación como disciplina está presente y aborda diferentes temas a lo largo de la vida de las personas. Específicamente, en el ámbito laboral la Orientación según Jiménez Ulate (mayo-agosto, 2017) emerge en Costa Rica “en un contexto caracterizado por la desigualdad social, inestabilidad económica, altas tasas de desempleo, precarización laboral” (p.8)

El autor conceptualiza la orientación laboral a partir de diferentes referentes teóricos y de los acercamientos al ámbito laboral que ha tenido la disciplina, al tiempo que apunta un listado de ejes generales que refieren al marco de acción a ser considerados por las personas profesionales que incursionan en el área. De tal modo que la orientación laboral es

Un proceso sistemático, formativo (...), con la finalidad de facilitar en ella, las competencias que contribuyan a su desarrollo y bienestar laboral, mediante una intervención continua y sistemática de los procesos sociolaborales que interactúan entre ésta y sus entornos. (Jiménez Ulate, mayo-agosto, 2017. p. 11)

Haciendo referencia a la segunda acotación del autor, resulta relevante apuntar los siguientes: los procesos de búsqueda de empleo, procesos de inserción, permanencia y retiro laboral, asesoramiento de carreras, emprendimientos, recreación y ocio, desarrollo de competencias y habilidades, desempeño laboral, voluntariado (p. 12).

Por otro lado, como se ha mencionado en apartados anteriores, la empleabilidad no comienza hasta que la persona encuentra un trabajo, sino que esta es un proceso transversal que inicia desde la educación. Por ello, Bermúdez López (2020) indica que los principios y programas de la Orientación “deberán elaborarse en colaboración de los colegios y con otras instituciones” (p.44), pero por desgracia, según la autora la relación entre el sistema educativo y el empleo sigue sin ser una realidad.

Por ello, es importante tener en cuenta que desde la disciplina de la Orientación se debe brindar acompañamiento y formación en temas de habilidades blandas direccionadas al mundo laboral, promoviendo así espacios formativos profesionales y personales a la población que les ayude a no limitarse solo a la parte curricular de la universidad, sino también a cómo aplicar sus conocimientos en un ambiente laboral.

Además, la autora Bermúdez López (2020) indica un listado que los programas de Orientación deberían tener como objetivo o meta (p.45):

- Asegurar el empleo, el cual tenga relación con las aptitudes y metas personales de la persona trabajadora.
- Promover el emprendedurismo.
- Proteger a las personas del desempleo.
- Promover el trabajo sano que no suponga excesivo cansancio físico y mental.
- Educar en el tema de normativas de empleo.
- Conseguir un avance social, cultural y económico.

Con ello, las personas profesionales en Orientación deberán crear programas en temas de empleabilidad, abiertos y de igualdad de condiciones y para todas las etapas evolutivas, para que esta se pueda promover en cada persona de acuerdo con su historia de vida, aptitudes, metas e intereses.

### **Orientación para personas con discapacidad**

La Orientación centra toda su labor en el acompañamiento que se le puede dar a la persona, convirtiendo a ésta en su sujeto de estudio. Frías (2015) menciona que el ser humano visto desde esta disciplina es conceptualizado como “un ser con capacidad para aprender y



desarrollarse; independiente, irreplicable, que se encuentra en un proceso de desarrollo individual y en relación con los grupos: familiar, comunal y nacional y que tiene capacidades para realizar su proyecto de vida en el aquí y ahora; para tomar decisiones” (p. 19). Como se mencionó, la persona es vista de una manera integral capaz de equilibrar todos los aspectos de su personalidad en base a las áreas del ciclo vital, y que a su vez puede ser influenciada por el entorno social y contexto en que se desarrolle.

La diversidad como un eje elemental en la disciplina, aboga en la inclusión de las personas con discapacidad en todas las esferas de su vida. Por ello, decir que la Orientación acepta la diversidad en su campo de acción, pero no trabaja con personas con discapacidad es contrario a su naturaleza, así lo apunta Álvarez Orihuela (2020) al afirmar que, para llegar una verdadera igualdad tanto en la sociedad como en la disciplina, se debe abrir el campo y derribar barreras paradigmáticas que limitan el trabajo con PcD debido a cualquier condición que presenten.

Aunado a lo anterior, Granados Segura y Olivar Umaña (2020) citando al Jurado de los Santos y Olmos (2010) indican que la Orientación como disciplina en el ámbito laboral tiene como uno de sus propósitos aportar herramientas que permitan eliminar las barreras que existen en el entorno de trabajo y además, minimizar las repercusiones negativas que pueda generar una adaptación inadecuada en la transición al trabajo, su estadía en él y en el retiro del mismo. Siendo así, la Orientación puede aportar a la población de PcD procesos en el desarrollo de habilidades y empleabilidad, logrando que se inserten al mercado laboral de forma positiva.

### **Transiciones**

En otro orden de ideas, hablar de empleabilidad como un fenómeno transversal supone una serie de cambios al pasar de una etapa o contexto a otro. Para ello, autores como Vergara Wilson y Gallardo (2019) definen las transiciones como “efectos de procesos de desarrollo e instancias movilizadoras de nuevas transformaciones que implican cambios de ambiente, de rol o ambos en conjunto” (p.2). Además, es relevante mencionar que la transición en el que se sitúa parte importante del estudio se refiere a la del ámbito universitario al sector laboral, por lo que es una transición ubicada en la etapa de la adultez, con lo cual Galland (1991) citado por Ayala et al., (2016), menciona que la transición a la vida adulta es un periodo en la que se adquiere

independencia, existe una integración al mercado laboral y se espera que la persona forme una familia propia.

Por tanto, se entiende la transición como un momento de cambio importante en la vida de las personas en condición de discapacidad ya que representa un antes y un después en su interdependencia, además de una oportunidad de autonomía en su vida profesional y personal, siendo este un acontecimiento influyente en diferentes ámbitos de la vida.

En relación con ello, Corominas e Isus (1998) indican que las transiciones generan diversas situaciones que influyen en aspectos tanto personales, familiares, académicas, socioeconómicas y demás maneras relevantes en la vida de la persona, por lo cual mencionan que en el proceso de transición la persona requiere tomar decisiones que influyen y que, además, debe realizar una doble acción: integrarse en un nuevo rol pasando por una adaptación y el desarrollo de su personalidad, de manera que cada persona consolide características personales en la tendencia hacia la autorrealización. También, mencionan que las adaptaciones de una persona en las transiciones dependen de tres condiciones (pp. 156-157):

- Percepción de la transición
- Características del entorno previo y posterior a la transición
- Características del individuo

No obstante, dicha transición tiene un significado específico al relacionarse con la población en cuestión, la cual según Polo Sánchez y López Justicia (2011) se caracteriza por una etapa crítica ya que para las personas en condición de discapacidad este momento se ve limitado no sólo por barreras físicas, sino también por barreras sociales y actitudinales. Además, según el autor, para potenciar el éxito de la transición con personas con discapacidad es posible adoptando dos enfoques, uno de ellos centrado en la persona, en el cual se interviene con la persona de manera individual buscando promover sus habilidades y, por otro lado, enfocado en las acciones de índole social, tales como la eliminación de barreras tanto del contexto, como actitudinales y la concienciación de la sociedad.

## **Formación universitaria**

Se puede señalar que la empleabilidad va más allá de las habilidades técnicas adquiridas durante la formación universitaria para una tarea específica, sino que también abarca aquellas habilidades que le permiten a la persona desempeñarse de manera armoniosa con su entorno laboral. Canossa Montes de Oca (2019) menciona que actualmente la globalización, la relevancia económica del conocimiento y los avances tecnológicos han causado que las formas de trabajo y las empresas cambien de manera acelerada aportando una mayor competitividad y desarrollo económico, lo que ha generado la necesidad de que las personas desarrollen habilidades blandas para alcanzar, en primer lugar, la obtención de un empleo.

Referente a esto, Orenalla (2018), citando a Dearing Report (1997), introduce el concepto de empleabilidad en la educación superior, en el cual se menciona que este hace referencia a la incorporación de habilidades además de la obtención de contenidos formales. Asimismo, indica que dos de las funciones básicas de las universidades, en relación con el mundo laboral, son preparar y nutrir las capacidades de las personas para que puedan desempeñar las tareas del trabajo con efectividad y ser una distribuidora de estatus social, permitiendo el acceso a ocupaciones de mayor privilegio y por ende una situación socioeconómica mayor.

De la misma forma, Guerra-Báez (2019), citando a Raciti (2015), indica que, en los últimos años, y producto del acercamiento social y pedagógico, se ha identificado un interés central en las instituciones universitarias por desarrollar habilidades blandas en el estudiantado, ya que estas poseen estrecha relación con el bienestar personal, el ajuste social y la adaptación al contexto laboral. Por tal razón, citando a Agudelo (2015), la persona recién egresada de una institución que reconozca dicha realidad hoy en día estará preparada para resolver problemas cotidianos, liderar y dirigir grupos, ser proactiva y tener la capacidad de generar y emprender ideas ante las adversidades de la empleabilidad.

Esta misma autora, menciona que las habilidades blandas están conformadas por tres categorías: la primera categoría son las habilidades interpersonales que contemplan habilidades para la comunicación asertiva, negociación, confianza, cooperación y empatía. La segunda categoría son las habilidades cognitivas que implican habilidades para la solución de problemas,

toma de decisiones, pensamiento crítico, autoevaluación, análisis y comprensión de consecuencias y la tercera categoría son las habilidades para la regulación emocional las cuales contemplan el manejo y reconocimiento emocional ante situaciones de estrés y sentimientos intensos, por ejemplo, ira, tristeza y frustración (Guerra-Báez, 2019, p. 3). Cabe destacar, que una misma situación puede implicar el uso de varias de estas habilidades, por lo que cada categoría complementa a la otra. Asimismo, Canossa Montes de Oca (2019) refiere que “las empresas requieren talento humano para ser competitivas, por consiguiente, para que las personas puedan aumentar sus posibilidades de obtener un empleo óptimo y aportar este talento, deben desarrollar habilidades blandas permitiéndoles adaptarse efectivamente” (p. 12), por tanto, la formación integral del estudiantado universitario requiere, además de la enseñanza de conocimientos teóricos y prácticos de una profesión, el desarrollo de estas habilidades ya que son un elemento fundamental hoy en día en el contexto laboral para generar el interés por transformar y mejorar la realidad social.

Resulta claro hacer énfasis en que la formación universitaria debe ser un espacio para la inclusión en el que las personas profesionales a cargo de ellas estén capacitadas en competencias tanto generales como específicas para atender las necesidades de una persona en condición de discapacidad y de ese modo disminuir la diferenciación social que puede llegar a existir en su contexto. Espinosa et al., (2012) mencionan que del nivel de inclusión que exista en la universidad, dependerá que las personas en condición de discapacidad conviertan ello en una herramienta de inclusión social o, todo lo contrario, sea percibido como una forma de exclusión.

### **Inserción laboral**

Si bien es cierto, un punto importante de este carácter transversal de la empleabilidad es la inserción de la persona al campo laboral, la cual supone “un proceso no acabado de transmisión y apropiación de conocimientos, habilidades y valores laborales, entre otros elementos” (Brito Chávez, 2017, citando a Hernández, 2004, p. 5). Por ende, esto implica un desarrollo continuo de nuevas habilidades laborales que le permitan a la persona un desempeño profesional óptimo que conlleve su permanencia en el puesto laboral. Asimismo, para la población en estudio la inserción laboral significa un apoyo para que aquellas personas que se encuentran en situación de exclusión social puedan, tomando en consideración las exigencias

del mercado laboral, involucrarse en los distintos espacios profesionales, para lo cual Bravo Lemes y Bravo Lemes (2021), citando a Rodríguez (2012), mencionan que la integración de las personas en condición de discapacidad

Se ve como una vía para conseguir el desarrollo pleno de su personalidad, a través de la independencia personal y económica que otorga la participación activa en el mercado de trabajo, esto no siempre ha sido así. En los últimos años se ha pasado de una política sobre discapacidad centrada en la garantía de ingresos hacia una política que ve el empleo como la principal herramienta de integración social de este colectivo (p. 9).

Aunado a esto, Ordoñez (2011) menciona que “la inserción laboral permite a las personas con discapacidad mejorar sus condiciones de vida, mantener a su familia y apoyar al desarrollo del país a través de un trabajo productivo” (p. 145). Por lo tanto, insertarse al mercado laboral representa, para la población en condición de discapacidad, alcanzar un nivel de autonomía tanto personal como económico que influye directamente en su autorrealización al gozar con las mismas oportunidades cotidianas que al resto de las personas empleadoras. Sin embargo, se necesita de un acompañamiento no solo por parte de las casas formadoras sino también de la organización de la cual la persona será parte laboralmente para garantizar la accesibilidad y permanencia de esta población en el mercado laboral potenciando así “acciones colectivas que sean fáciles de generar compromiso mutuo entre todo el personal del grupo de trabajo” (Bravo Lemes y Bravo Lemes, 2021, citando a Quiñones y Senior, 2014, p. 8).

Se puede señalar que, este proceso de inserción laboral está en función de dos componentes: las condiciones personales y las condiciones laborales. En relación con las condiciones personales Formichella y London (2013) mencionan que estas se componen en cuatro grupos importantes, los cuales son: 1. Actitudes de la persona, entendido como aquellas actitudes necesarias para acceder al puesto de trabajo, tales como motivación, responsabilidad, tolerancia a los cambios y capacidad de dar el primer paso. 2. Seguridad y competencia emocional, que se entiende como la capacidad de la persona para interactuar con los demás. 3.

Habilidades para la solución de problemas, que abarca las capacidades de comunicación, análisis y resolución de problemas, uso de la tecnología y razonamiento verbal y numérico. Y finalmente 4. Conocimiento del entorno, el cual supone habilidades para trabajar en equipo, comprender a las y los clientes o beneficiarios de la organización, conocer la actividad del lugar de trabajo, ser capaz de autogestionar tareas y aprender continuamente (p. 81).

En relación con las condiciones laborales, es indispensable mencionar que esta población, al igual que toda persona trabajadora, cuenta con los mismos derechos y deberes que puedan proporcionar una accesibilidad en su ingreso a la vida profesional, a lo que Arredondo Rodríguez de Ramírez y Calvo Escobar (2017) mencionan que

Las personas con discapacidad tienen el derecho a trabajar en igualdad de condiciones que los demás; englobando ajustes razonables en el área laboral, contratación con todos los derechos de ley, programas de capacitación, programas generales de orientación, permanencia en el empleo y seguimiento permanente de instituciones integradoras que velen por el derecho de estas personas (p. 22).

Por tanto, al incluir a esta población en el ámbito laboral se le deben de proveer de derechos y espacios de trabajo óptimos en todos los aspectos necesarios para beneficiar su desempeño profesional y personal de manera equitativa al igual que el resto de las y los trabajadores. Asimismo, estos son regidos por el Código de Trabajo, Convenios Internacionales y otras leyes relacionadas con el mundo del trabajo (Camacho Vázquez y Solís Alfaro, 2019, pp. 63-64).

Se asume entonces que el mercado laboral debe de garantizar un ambiente equitativo para todas y todos los trabajadores en igualdad de oportunidades. Sin embargo, las barreras que existen en la sociedad limitan esa equidad laboral, principalmente por el poco conocimiento que existe en relación con la temática de la diversidad generando estereotipos hacia la población de personas con discapacidad. Vázquez Ramírez y Moncayo Caiza (2019), citando a Louvet et al. (2009), en relación con las actitudes hacia el grupo de empleadores con discapacidad, indican

que “las personas tienden a evaluar a los trabajadores con discapacidad como menos competentes profesionalmente que las personas sin discapacidad. Estas evaluaciones más negativas pueden reducir la probabilidad de contratar personas con discapacidad” (p. 14). Esto debido a la expectativa de productividad empresarial establecida en el mercado laboral por el alto grado de competencias y los avances tecnológicos que van surgiendo constantemente con los cambios en la industria, creando así estándares de desempeño cada vez más ambiciosos, que excluye en mayor medida a la población con discapacidad.

Con respecto a las concepciones que existen de las PcD visual desde las oportunidades reales que ofrece el empleador, Bergamino Varillas (2018) menciona que “los prejuicios existentes sean tan fuertes que, incluso cuando el discapacitado visual cuenta con formación profesional, muchas organizaciones aún sobrepongan su discapacidad para evitar contratarlo” (p. 95). Además, Capella McDonnall et al., (2013) añaden que los empleadores consideran más difícil contratar PcD visual que a personas con otras condiciones de discapacidad en puestos más específicos, siendo una de las razones por las cuales esta población tiene bajos niveles de empleabilidad.

De la misma forma, otro factor que influye en la inserción laboral de dicha población son las relaciones en el espacio de trabajo, Chaverri Valverde (2011), citando a Jiménez (2008) hace referencia a

Las relaciones laborales y el derecho al trabajo han estado tradicionalmente definidas por las experiencias y los intereses de las personas sin discapacidad (en especial de los hombres), creando obstáculos que impiden a las personas con discapacidad acceder al trabajo y a los derechos que derivan del mismo (p. 60).

Por consiguiente, para que la población con discapacidad logre insertarse al mundo laboral se requiere educar a la sociedad en general en temáticas de diversidad para garantizar que puedan sustentarse de su propia autonomía rompiendo con estos obstáculos tales como: acceso desigual a la educación, actitudes negativas vinculadas con la discriminación,

infraestructura y el transporte inaccesibles, la falta de dispositivos de asistencia y servicios de apoyo, la baja autoestima de las propias personas con discapacidad, la sobreprotección de sus familias y la carencia de legislación y de políticas que les brinden apoyo (Chaverri Valverde, 2011, citando a la Organización Internacional del Trabajo, 2003, pp. 61-62).

### **Permanencia laboral**

La permanencia laboral es definida como aquella motivación característica de la persona de querer permanecer y aportar en la organización en la que se encuentre laborando, implicando compromiso con la misma, la cual ejerce influencia en su retención o bien en su rotación (Ruíz Yánes, 2019). La permanencia laboral de las personas con discapacidad no dista del resto de la población, ya que son los mismos factores que intervienen en esta.

La misma autora citando a Frías (2014) menciona que “el compromiso es tanto de la empresa como del profesional y puede dar como resultado el crecimiento y desarrollo de ambas partes. Sólo cuando se crece, el colaborador se compromete, alcanza resultados superiores y contribuye a crear talento organizativo” (p. 33).

Aunado a lo anterior, González Miranda (2009) citando a Elangovan (2001) menciona que existe una relación entre la satisfacción y el compromiso laboral, siendo estos factores que intervienen en la permanencia de un trabajo. Además, indica que como parte del compromiso que debe tener una empresa con las personas que trabajan con ella, es el de tener la intención clara de crear estrategias para que ocurra una retención de personal.

Por otro lado, el mismo autor indica una serie de estrategias relacionadas con la permanencia laboral que las empresas pueden realizar en señal de compromiso hacia las personas que trabajan en ellas. Estas se dividen entre estrategias monetarias y no monetarias. Las monetarias son tales como beneficios económicos, bonificaciones y políticas salariales que ofrezcan más del salario mínimo legal vigente. Por otro lado, las estrategias no monetarias hacen referencia a que las empresas puedan ofrecer calidad de vida, formación académica, un proceso de ingreso pensado y definido, un clima laboral agradable, sentido de pertenencia en la empresa y tareas que desafíen a la persona para generar que la persona sienta que brinda valor. (González Miranda, 2009).



Teniendo en cuenta lo anterior, Musso y Salgado (2012) citando a Hytter (2007), indican que para que ocurra la permanencia laboral en una empresa, esto no depende solamente del compromiso de esta, sino que también de factores personales tal como el grado de satisfacción que tiene la persona tanto con las tareas que debe desempeñar como con las obligaciones que tiene la empresa hacia dicho individuo. Pujol-Cols y Dabos (2018) añaden que la satisfacción laboral está en función de dos categorías, la satisfacción laboral cognitiva que “surge como resultado de un proceso de evaluación más consciente de las características del trabajo y de su comparación con un standard cognitivo” (p. 5) y la satisfacción laboral afectiva, “la cual constituye un constructo unidimensional y es representativa de una respuesta emocional positiva del empleado hacia el trabajo como un todo” (p. 5). A lo que Monroy Baquerizo (2013) agrega que cuando una persona tiene un nivel alto de satisfacción laboral, tiene actitudes positivas hacia el puesto de trabajo. Entonces, se puede decir que el hecho de que una persona logre tener un alto nivel de satisfacción laboral va a permitir que pueda perdurar más en un puesto o cargo de trabajo y así lograr la permanencia en el mismo.

### **Discapacidad**

La discapacidad como condición natural ha existido desde los inicios de la humanidad y con el paso de los años ha sido objeto de estudio desde múltiples perspectivas, lo cual ha llevado a una evolución en su conceptualización y la manera en cómo ésta es percibida en la sociedad. Para comprender mejor esta transformación en el concepto de discapacidad se realiza un recorrido histórico que permite evidenciar esta evolución. En sus orígenes la discapacidad se definió desde una visión tradicional, moral y religiosa aludiendo que se trataba de “un defecto causado por un fallo moral o un pecado. Incluye el mito de que, cuando un sentido se ve perjudicado por la discapacidad, otro se intensifica” (Pérez Dalmeda y Chhabra, 2019, p. 11). Años más tarde se construye un concepto desde la medicina el cual menciona a la discapacidad “como la restricción o falta (debido a una deficiencia) de la capacidad para realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se consideran normales para un ser humano” (Muñoz, 2010, p. 399).

A razón de esto, en el 2001 se crea la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF) con la finalidad de “brindar un lenguaje unificado y

estandarizado, y un marco conceptual para la descripción de la salud y los estados relacionados con la salud” (Organización Mundial de la Salud, 2001, p. 3). En esta clasificación se determinan las áreas en las cuales surgen las discapacidades, siendo estas: déficit, limitación, restricción y barrera, que Pérez Dalmeda y Chhabra (2019), citando a Romañach y Lobato (2005) las definen de la siguiente manera: el déficit se entiende como aquella pérdida o anormalidad de una parte del cuerpo o de una función fisiológica o mental, que sustituye al término deficiencia; la limitación abarca las dificultades que una persona puede tener en la ejecución de las actividades y sustituye el término de discapacidad; la restricción son los problemas que una persona puede experimentar en su implicación en situaciones vitales, sustituyendo el término minusvalía; y barrera como los factores ambientales que condicionan el funcionamiento de la persona con discapacidad y crean su discapacidad (p. 16).

No obstante, aunque el motivo de esta herramienta fuera el de desprender la concepción de “problema” de la discapacidad en la sociedad, se continuaba teniendo una connotación negativa de la misma a lo cual Palacios y Romañach (2006), citados por Pérez Dalmeda y Chhabra (2019), mencionan que “ninguno de estos términos es positivo, ni neutro, por lo que resultan un vano intento de cambiar una realidad lingüística y conceptual en la que los propios autores del documento de la OMS no exponen una visión neutra o positiva” (p. 16).

García y Sánchez (2001) definen la discapacidad como única en cada persona, no sólo en las manifestaciones físicas o propias de ella, sino porque la condición que tiene es influenciada por una compleja combinación de factores, desde las experiencias de la persona, la perspectiva de vida, sus creencias, sus bases cognitivas y emocionales y hasta el contexto social y cultural en el cual la persona esté inmersa. Además, las Clasificaciones de la OMS se basan en el principio de que “la discapacidad es un rango de aplicación universal de los seres humanos y no un identificador único de un grupo social” (p.15). Esto quiere decir que, la discapacidad tiene tantos factores inmersos en ella que no se pueden visualizar de manera exclusiva hacia un grupo social. También, se entiende con lo anterior que, al ser la discapacidad un conjunto de factores, no se hace referencia a una persona como “discapacitada”, sino que se visualiza a la persona primero y la condición después, siendo una persona en condición de discapacidad.

Aunado a esto, Pantano (2007), indica que decir “persona con discapacidad” supone que se habla primero de personas como todas y todos, siendo un sujeto de derechos y obligaciones, acorde a su edad. Esta aclaración tan sencilla podría parecer redundante, sin embargo, abre una serie de dimensiones deben ser consideradas al referirse a este conglomerado. La autora menciona que esa manera de visualizar a la PcD orienta en relación con el trato y a la interpretación de las posibilidades que tiene para hacer y para tomar decisiones, más allá de lo limitada que esté o que vaya a estar, implicando ver al sujeto como un miembro potencialmente activo de la comunidad.

### **Discapacidad visual**

Las condiciones o factores que están relacionados con la discapacidad visual pueden diferir de otro tipo de discapacidades. Según Santiago et al., (2006) la forma de referirse a las PcD visual ha cambiado a lo largo de la historia pasando desde el término mal empleado “minusvalía” hasta llegar a uno que engloba los diferentes grados de afectación de la visión, desde la baja visión hasta la ceguera, este término es discapacidad visual.

Según Bergamino Varillas (2018), citando a Farías (2010), la discapacidad visual se entiende como “la carencia, disminución o alteración de la visión, bajo la forma de pérdida parcial o total de la misma, debido a daños ocasionados en los ojos o en la parte del sistema nervioso encargada de procesar la información visual por traumatismos, enfermedades o defectos congénitos” (p. 90). Asimismo, el mismo autor citando a la Organización Mundial del Comercio (2017) menciona que la función visual se clasifica en cuatro niveles (p. 90):

- Visión normal
- Discapacidad moderada
- Discapacidad visual grave
- Ceguera

También, Martínez et al., (2019) mencionan que las PcD pueden presentar diversas barreras a lo largo de sus vidas, las cuales se pueden generar en diversos ámbitos tales como la educación, la comunidad y el trabajo, indicando que “las barreras son en todo caso construcciones sociales que se manifiestan en forma de actitudes, prácticas sociales,

circunstancias materiales, económicas, etc.” (p.3). A lo que Acosta et al., (2020) citando a la Organización Mundial de la Salud (OMS) añaden que las experiencias individuales de las personas con discapacidad visual pueden variar a raíz diversos factores y por ende las barreras que puedan emerger pueden ser diferentes dependiendo de estos y del entorno en el cual se encuentren inmersos.

Asimismo, los autores Mogollón de Lugo et al., (2018) indican que, según la Organización Nacional para personas Ciegas y la Sociedad Federada de Personas Sordas Málaga (2008) declaran que las PcD, principalmente con discapacidad visual, llegan a tener dificultades en interacciones sociales, ya que se les limita el acceso de manera regular a contenidos en medios de comunicación, siendo estos la principal vía para fomentar la interacción y la participación social.

Otro aspecto relevante en referencia a la discapacidad visual es sobre la accesibilidad que brindan los centros educativos y demás entidades en el mundo a las PcD visual entorno a la enseñanza y aprendizaje. A lo que, Acosta, Betún, Delgado e Iñiguez, M. (2020) indican que la tecnología le ha permitido al aprendizaje en PcD visual una interacción con el medio educativo más participativa, mencionando, además, que las tecnologías “se consideran el principal apoyo aplicado a los recursos educativos de estudiantes con discapacidad visual” (Acosta et al., 2020 citando a Sierra y Gamica, 2018, p.3)

Aunado a esto, según Mogollón de Lugo et al., (2018) citando a Sánchez (2017), los principales requisitos de accesibilidad necesarios para un aprendizaje integral en persona con discapacidad visual son los siguientes (p. 5)

- Las imágenes deben presentar textos explicativos.
- El contenido de las tablas debe ser claro, secuencial y no debe estar anidadas.
- No deben ser utilizadas animaciones.
- La estructura de las páginas debe ser coherente.
- Los videos deben traer textos narrativos.

Por otro lado, en el panorama de la empleabilidad en PcD visual, según Sánchez García (2016) en años anteriores se tuvo el pensamiento de que no podían insertarse en un trabajo y si

lo hacían era en campos de empleos concretos y limitados, cuando lo cierto es que con las condiciones de accesibilidad adecuadas esta población puede trabajar en igualdad de oportunidades que las personas sin una discapacidad.

### **Derechos de las personas con discapacidad**

Desde esta perspectiva, y siguiendo a Palacios y Bariffi (2007) la presente investigación considera a las personas con discapacidad visual en su condición de ser humano en igualdad de derechos y dignidad que las demás personas y, en segundo lugar, en una condición de discapacidad que no define a la personas pero si le acompaña y que requiere en determinadas circunstancias de apoyos, normativa y condiciones de accesibilidad para garantizar el disfrute pleno de sus derechos en equidad e igualdad de oportunidades que el resto de personas.

Jiménez Sandoval (2008), alude a los principios fundamentales de derechos humanos de las personas con discapacidad, siendo los siguientes (pp. 13-14):

- Todas las personas valen como seres humanos, por lo tanto, son igualmente diferentes e igualmente plenos.
- Todas las formas de discriminación y opresión son totalmente inaceptables.
- Plena participación del colectivo en la sociedad en general, siendo esta participación de armonía y felicidad.
- La incorporación de la perspectiva de discapacidad en derechos humanos no se puede quedar en el discurso, sino también verse reflejada en acciones. La sociedad deberá tener un impacto en el entorno para que este se transforme.

Acotado a lo anterior, el autor Jiménez Sandoval (2008), menciona que por medio de la construcción del Derecho Internacional de los Derechos Humanos se estableció una serie de valores universales que buscan regir el comportamiento de las personas en referencia a las PcD, algunos de estos principios son (pp. 26-30)

La no discriminación: entendida discriminación contra las PcD como cualquier distinción, exclusión o restricción basada en su discapacidad.

Acciones afirmativas: estas acciones buscan reparar de alguna manera las distorsiones sociales establecidas por las relaciones de poder en la sociedad que no permiten la participación social en condiciones de igualdad.

Diversidad: Esta diversidad se basa en el hecho mencionado con anterioridad de que “todos somos igualmente diferentes”, buscando así romper barreras sociales y reconoce los intereses y percepciones desde la diversidad humana, brindándole importancia a las mismas.

Igualdad de oportunidades: Se indica que la igualdad de esas oportunidades debe estar acompañada con igualdad de resultados.

Accesibilidad: Indica que debe existir una facilidad para todas las personas de poder movilizarse libremente en su entorno, teniendo la posibilidad de acceder a todos los servicios requeridos y a los recursos que garanticen su seguridad, movilidad y comunicación.

Independencia: Todas las PcD tienen el derecho de tomar sus propias decisiones y asumir el control sobre su destino y sobre su vida.

Integralidad de los derechos de las PcD: Esto hace referencia a que todos los derechos están vinculados y relacionados entre sí, lo que implica que la violación de un derecho puede repercutir en el goce de los otros.

Por otro lado, en el marco de los derechos humanos y en relación a la empleabilidad de las PcD, la Ley N° 9379-Ley Para Promoción De La Autonomía Personal De Las Personas Con Discapacidad en el Artículo 2 establece, en relación con el derecho a la autonomía de esta población, el “derecho de todas las personas con discapacidad a construir su propio proyecto de vida, de manera independiente, controlando, afrontando, tomando y ejecutando sus propias decisiones en los ámbitos público y privado” (Sistema Costarricense de Información Jurídica, 2018. párr. 4). Por lo que, se considera un derecho fundamental que la PcD tenga la oportunidad, como cualquier persona, de poder ejercer en el mundo laboral para que ese proyecto de vida sea posible.

A partir de lo anterior, Jara Madrigal (2011) hace mención de que en Costa Rica el derecho al trabajo de todas las personas es una obligación social que el Estado debe proporcionar a cada individuo incrementando los puestos y las oportunidades laborales. Además, indica que

Tanto la Ley 8661, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo como en la Ley 7948, Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, promueven que esta población tenga derecho a trabajar y a ganarse la vida, proponiendo que estas personas ejerzan sus derechos laborales y tengan igualdad de condiciones con las demás, siendo ambas, normativas aceptadas en Costa Rica como Ley de la República (Jara Madrigal, 2011, p. 55)

### Capítulo III

#### Marco metodológico

##### Paradigma

En el marco del propósito planteado en esta investigación de analizar los componentes que median en la empleabilidad de personas en condición de discapacidad visual graduadas de carreras universitarias en Costa Rica se decide plantear el estudio desde el **paradigma naturalista**, el cual "se centra en la lógica interna de la realidad que analiza. Quien investiga trata de comprender a las personas dentro del marco de referencia de ellas mismas" (Gurdián-Fernández, 2007, p. 97). Por esta razón, se percibe el objeto de estudio de manera holística considerando que existen múltiples realidades, y a su vez, el contexto en el cual se encuentra inmersa la persona media la percepción que tenga de su propia realidad.

Desde lo ontológico la realidad del estudio se entiende como la interacción entre las características propias de la persona con las del entorno y no supone solamente el acceso al empleo sino que comienza desde su formación académica y continúa en la permanencia del puesto laboral, por lo que esta realidad no depende solamente de la persona en estudio, sino también de las interacciones señaladas y de cómo estas han mediado de alguna manera en las competencias y capacidades que pueden considerar a una persona empleable. Sin embargo, el contexto en el cual se desenvuelve la persona puede repercutir en la forma en cómo ésta visualice a las personas con discapacidad visual y en las oportunidades que le ofrezca para desarrollar esa empleabilidad. No obstante, esta realidad no será la misma para todo el grupo de participantes, por lo tanto, esta será variada en su forma y contenido dependiendo de sus propias experiencias de vida y su relación con el contexto.

Por otra parte, desde la premisa paradigmática epistemológica el conocimiento se crea de manera conjunta entre las personas participantes y las investigadoras, ya que para dar respuesta al problema de estudio no se debe basar solamente en la información obtenida y analizada por las investigadoras, sino que esto surge propiamente de las vivencias de las y los participantes. Por tal razón, es necesario adentrarse en esta realidad de empleabilidad de personas en condición de discapacidad visual para comprenderla y así representarla tal y como la viven las personas participantes.



De igual manera, al ser un estudio que trabaja directamente con personas en condición de discapacidad visual es relevante que desde la premisa paradigmática axiológica como investigadoras se debe tener presente que la perspectiva de las personas participantes es única debido a su condición y su entorno, por tanto, en el estudio se seguirán requerimientos éticos planteados desde la investigación, tales como el valor social y científico, justa selección de las personas participantes, consentimiento informado, respeto por la autonomía y bienestar de las personas participantes (Agar Corbinos, 2004). Además, siendo un estudio planteado desde la disciplina de la Orientación es importante tomar en cuenta El Código de Ética (2012) del Colegio Profesional en Orientación de Costa Rica, el cual indica que las normas éticas desde la disciplina dirigen la conducta de las personas profesionales en relación con las demás personas, sin importar la diversidad que tengan estas, estableciendo márgenes de acción que potencien el desempeño profesional.

### **Enfoque**

Esta investigación encuentra su fundamento en el **enfoque fenomenológico**, mismo que permite responder los propósitos de la investigación de conocer la relación entre la objetividad y subjetividad, que se presenta en cada instante de la experiencia humana” (Fuster, 2019, p. 205).

Aguirre-García y Jaramillo-Echevarría (2012) indican que la pregunta que busca responder el enfoque fenomenológico es “¿Cómo se entiende un fenómeno?”, refiriéndose a las condiciones de la experiencia o vivencia de ese fenómeno, anclándose en el mundo subjetivo de la persona. Además, esa pregunta se responde con descripciones, por lo que los autores mencionan que el enfoque tiene como meta la descripción de las vivencias que se dan en la conciencia de la persona. Por lo anterior, Fuster (2019) aclara el hecho de que el enfoque fenomenológico admite explorar en la conciencia de la persona, indicando que se busca comprender el modo de percibir la vida a través de las experiencias y los significados que las rodean.

De la misma forma, Aguirre-García y Jaramillo-Echevarría (2012), citando a Reeder (2011), mencionan que la fenomenología se interesa en las estructuras generales de la evidencia vivida, entendidas estas como las características resultantes de una experiencia en común

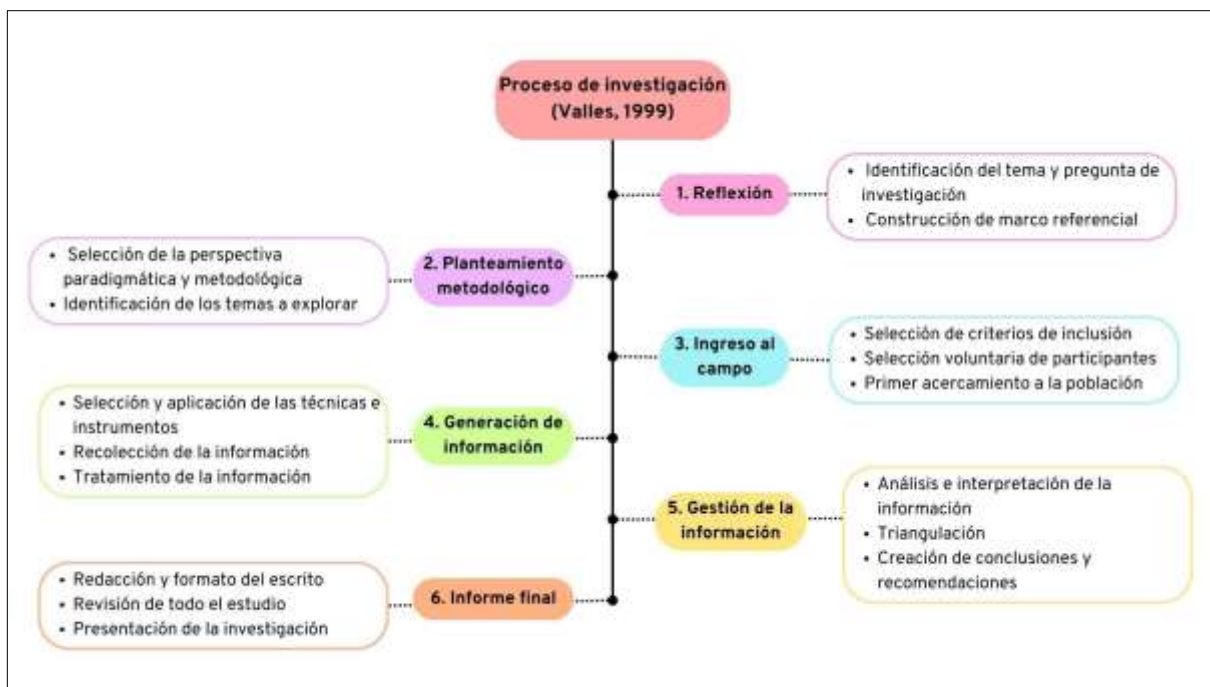
percibidas por múltiples realidades. Por lo tanto, desde este enfoque se comprende el objeto de estudio a partir de las singularidades propias de cada experiencia, más que de las experiencias por sí mismas.

Adicionalmente, desde dicho enfoque se consideran los movimientos propuestos por estos autores, los cuales son la epojé y la reducción. La epojé es entendida como un ejercicio voluntario que realiza la persona para suspender de su conciencia todo aquello que se le ha sido posicionado acerca de la existencia, mientras que la reducción conlleva una reflexión de lo que se ha recibido como dado a la conciencia. Por ello, y teniendo en cuenta la premisa axiológica, a lo largo del estudio se tendrá una posición que minimice aquellos tabúes y mitos que han sido impuestos a causa del desconocimiento que existe acerca de la discapacidad en la sociedad, visualizando en todo momento a las y los participantes primero como personas y luego a su condición de discapacidad.

### **Método**

Desde la premisa metodológica se investiga a partir de un **método de investigación cualitativo** el cual implica “la utilización de diversas técnicas interactivas, flexibles y abiertas, que permitan captar la realidad con todas las dimensiones que la completan” (Bisquerra Alzina et al., 2009, p. 277). Además, según Flick (2004) este se orienta a analizar casos específicos según sus particularidades. Este método permite congruencia en el estudio y sus propósitos planteados, permitiéndole a las investigadoras tener una mayor profundización e interpretación del presente objeto de estudio, mediante un acercamiento directo con la población tomando en cuenta las historias de vida y sus interacciones. Además, es relevante que, según Bisquerra (2009), el presente método sigue los parámetros de una investigación idiográfica, la cual se centra en el significado que las personas atribuyen a su propia realidad y brinda una mayor profundización y una interpretación abundante de los fenómenos.

En relación con el proceso metodológico, este según Maldonado Pinto (2018) está constituido por diversas fases interconectadas de manera lógica y secuencial. Sin embargo, tiene la flexibilidad para regresar a una fase previa o tener en cuenta nuevas. Por tanto, el proceso seleccionado para la investigación se fundamenta en el de Valles (1999), el cual contempla seis fases que se ilustran en la figura 1.



*Figura 1.* Proceso de investigación. Adaptado de Valle (1999)

Como se observa en la figura anterior, una vez detectados los vacíos de conocimiento en relación con el fenómeno en cuestión en la primera fase se identifica el tema y la pregunta de investigación y se construye la perspectiva teórica que fundamenta el objeto de estudio. La segunda fase corresponde a la selección del paradigma, enfoque y método de investigación, los cuales ya fueron explicados previamente, y se identifican los temas a explorar basados en los propósitos y sus respectivas dimensiones. En la tercera fase se delimita el contexto de estudio a partir de los criterios de inclusión estipulados por las investigadoras y así darle paso a la selección de las personas participantes de manera voluntaria. Además, se tiene un primer acercamiento a la población para concretar los propósitos del estudio.

Para la cuarta fase se delimitan las técnicas de recolección de la información y se aplican los instrumentos correspondientes para responder a los propósitos establecidos. A partir de ello, se realiza el tratamiento de la información generada. En la quinta fase se analiza e interpreta la información por medio de la triangulación, con lo que se realizan las conclusiones y recomendaciones de la investigación. Y la sexta fase corresponde a la redacción final mediante una revisión de todo el estudio para asegurar la excelencia y congruencia en él para así darle paso a la presentación del trabajo final de investigación.

## **Participantes del estudio**

Para la selección de las personas participantes se consideraron tres criterios de inclusión, los cuales se basan concretamente en la condición de discapacidad visual y las dimensiones de los propósitos específicos de la investigación, a saber: las personas presenten una condición de discapacidad visual, que estén laborando actualmente y que se hayan graduado de la universidad.

Esta selección se dio de manera voluntaria contando en un inicio con la ayuda de una estudiante de la carrera de Orientación de la Universidad Nacional de Costa Rica que presenta una discapacidad visual que pertenece a un grupo en la plataforma de WhatsApp con personas de todo el país con la misma condición. Esta persona hizo envío de un mensaje al grupo que fue previamente redactado por las investigadoras en el que se indicó la intención de trabajar con esta población y el propósito de la investigación, recibiendo la respuesta de dos personas que estuvieron anuentes a participar del estudio. Se realizó un primer acercamiento el 20 de agosto del 2021 a las 7:00 p.m. mediante la plataforma Zoom para comenzar a contextualizar la población y en este espacio uno de los dos participantes brindó los contactos de otras cuatro personas que de igual manera aceptaron participar de la investigación. Posteriormente, se creó un grupo de WhatsApp con el fin de ser un medio por el cual las investigadoras puedan mantenerse en contacto directo con las personas participantes y así organizar de manera más efectiva los días y horarios para aplicar los instrumentos de recolección de la información.

Por tanto, como parte de la descripción del contexto la población participante se conforma de cinco participantes que contemplan las edades de los 29 a los 40 años de edad, siendo estos tres hombres y dos mujeres graduadas de las carreras de Administración y Gestión en Recursos Humanos, Sociología, Psicología y Orientación. A continuación, se presentan las características por participante:

Tabla 1. *Caracterización de las personas participantes*

	Edad	Sexo	Carrera universitaria	Años laborados	Lugar de trabajo
Persona 1	29	Hombre	Administración y Gestión del Recurso Humano	6	Ministerio de Agricultura y Ganadería
Persona 2	39	Hombre	Sociología	13	Asamblea Legislativa de Costa Rica
Persona 3	39	Hombre	Orientación	11	Escuela Alfredo Gómez Zamora
Persona 4	40	Mujer	Sociología	12	Ministerio de Justicia y Paz
Persona 5	35	Mujer	Psicología	11	Instituto Nacional de las Mujeres

### Categorías de análisis

A continuación, se presenta un cuadro con las categorías de análisis, las cuales se desprenden de los propósitos de la investigación. De aquí surgen dimensiones con sus respectivas unidades temáticas y el desglose de estas.

Tabla 2. *Temas a explorar*

Propósito general	Tema a explorar	Propósitos específicos	Dimensiones	Unidades temáticas	Desglose de unidades
Analizo los componentes que median en la empleabilidad de personas en condición de discapacidad visual graduadas de una carrera universitaria en Costa Rica.	Empleabilidad de personas en condición de discapacidad visual graduadas de una carrera universitaria	Examino el aporte de la formación universitaria en el desarrollo y fortalecimiento de las habilidades para la empleabilidad de personas con discapacidad.	Formación universitaria	Funciones básicas de la formación universitaria (Orenalla, 2018)	- Preparar y nutrir capacidades - Distribuidora de estatus social
		Establezco las condiciones personales y laborales que predominan en la obtención de un empleo de las personas con discapacidad visual.	Inserción laboral	Desarrollo de habilidades (Guerra - Báez, 2019)	- Habilidades interpersonales - Habilidades cognitivas - Habilidades para la regulación emocional
				Condiciones personales (Formichella y London, 2013)	- Actitudes de la persona - Habilidades para la solución de problemas - Conocimiento del entorno
				Condiciones laborales (Camacho Vázquez y Solís Alfaro, 2019) (Chaverri Valverde, 2011)	- Deberes y derechos laborales - Infraestructura - Relaciones laborales - Barreras sociales

Descubro los factores que inciden en la permanencia laboral de las personas participantes.	Permanencia laboral	Compromiso laboral (González Miranda, 2009)	- Beneficios económicos - Calidad de vida - Clima laboral agradable - Sentido de pertenencia a la empresa
		Satisfacción laboral (Pujol-Cols y Dabos, 2018)	- Desempeño laboral - Características del trabajo - Respuesta emocional positiva

### Técnicas e instrumentos de generación de la información

Debido a la naturaleza del estudio se considera apropiado el uso del **grupo de discusión** (*ver apéndice B*) como técnica de recolección de la información, ya que como indica Lázaro Gutiérrez (2021), citando a Krueger (2000), son definidos como “una conversación cuidadosamente diseñada para obtener las percepciones sobre una particular área de interés, que transcurre en un ambiente permisivo, semiestructurado, y a través de una discusión en la que se influyen” (p. 104). Además, Mendonça y Gomes (2017), citando a Morgan (1997), menciona que “recopila datos a través de interacciones grupales cuando se discute un tema especial sugerido por la persona investigadora” (p. 53). Hamui y Varela (2013) añaden que “es un espacio de opinión para captar el sentir, pensar y vivir de los individuos, provocando auto explicaciones para obtener datos cualitativos” (p. 53). Esto quiere decir que dicha técnica permite a las personas investigadoras generar un espacio de diálogo para contrastar opiniones en relación con los propósitos de la investigación, el cual busca indagar los factores que median en la empleabilidad de personas en condición de discapacidad visual que son graduadas de carreras universitarias. Por medio de este espacio de discusión e interacción se puede conocer las experiencias reales de las personas participantes y con ello construir de manera conjunta el fenómeno en cuestión.

Este instrumento consta de ocho preguntas abiertas que funcionan como punto de partida para el espacio de discusión de manera que le permitan a las personas participantes expresar sus opiniones con respecto a la dimensión de formación universitaria y a su vez generar nuevas preguntas que puedan surgir en el momento para clarificar aspectos importantes para la investigación. A razón de ello, las tres primeras preguntas tienen la finalidad de ser una base para ir delimitando el contexto de la población participante y de la pregunta 4 a la 8 están relacionadas con los tres propósitos específicos de la investigación enfocados en el aporte de la

formación universitaria en el desarrollo de habilidades para la empleabilidad de las personas participantes, las condiciones sociales y personales que predominan en la obtención de un empleo y los factores que se dan en el ambiente de trabajo que inciden en la permanencia laboral de las mismas, lo cual puede favorecer al debate abierto con las personas participantes para extraer significados y construir conceptos sobre representaciones externas que inciden directamente con la empleabilidad del sujeto de estudio.

Para la puesta en ejecución este espacio de diálogo se realizará de manera remota, por lo cual se pueden presentar algunas limitaciones o dificultades que alteren el cumplimiento del objetivo planteado, tales como problemas de conectividad por parte de las personas participantes o las investigadoras lo que representaría una pérdida importante en el momento de la ejecución, no poder captar información a partir del lenguaje no verbal, etc. Además, al ser un espacio compartido las respuestas pueden ser sesgadas por las opiniones de las demás personas participantes, puede existir cierta presión en presencia de personas desconocidas y por la cuestión del tiempo el espacio para exponer su respuesta es más limitado. Por lo tanto, es relevante que como investigadoras se cuente con un plan de respaldo que garantice la oportuna participación de todas las personas participantes en caso de algún emergente pidiendo la autorización para grabar este espacio y también crear un ambiente de confianza y de seguridad para permitir respuestas apegadas a sus realidades individuales.

Por otro lado, para una mayor profundización de la información obtenida por las personas participantes se decide aplicar la **entrevista** (*ver apéndice C*) como técnica debido a que mediante ésta “el investigador persigue acceder a la perspectiva del sujeto estudiado y, así, comprender sus interpretaciones, percepciones y sentimientos, así como su manera de categorizar y de explicar sus actos” (Lázaro Gutiérrez, 2021, p. 65). Esto refiere a que mediante una conversación directa con la población participante se podrán obtener conocimientos sobre un aspecto en específico que permitan comprender sus mundos tal y como son descritos por sí mismos. De la misma forma, Folguieras (2016) menciona que con ella se puede obtener información de manera individual sobre experiencias y vivencias de la persona, además de las opiniones y percepciones que tengan sobre estas. Por lo tanto, por medio de esta técnica se podría obtener información de manera más personalizada y directa acerca del sentir, pensar y actuar de las personas participantes mediante el diálogo entre la población y las investigadoras

garantizando un mejor uso del tiempo y el recurso y con ello ir construyendo de manera conjunta el fenómeno en cuestión.

Para ello, el tipo de entrevista será la estructurada ya que consiste en una serie de preguntas abiertas ya previamente establecidas que se les aplican a todas las personas participantes de manera individual con la misma formulación y el mismo orden, de esta manera se garantiza que la disposición de las preguntas no altere las respuestas. No obstante, las personas participantes tendrán plena libertad para manifestar sus respuestas lo más apegadas a su realidad (Lázaro Gutiérrez, 2021). De este modo, dicha técnica permite a las investigadoras recolectar información específica con respecto a elementos en concreto para ahondar en los vacíos encontrados y así ir comprendiendo el fenómeno en cuestión, apegado a las experiencias propias de las personas participantes.

Este instrumento consta de cuatro bloques de preguntas, con el fin de profundizar en los vacíos que surgieron a raíz de la información recolectada en los grupos de discusión. El primer bloque contiene dos preguntas que abarcan el primer propósito de la investigación enfocado en el aporte de la formación universitaria en el desarrollo de habilidades para la empleabilidad de las personas participantes. El segundo bloque contiene tres preguntas enfocadas en el segundo propósito de la investigación, con el cual se busca ahondar en las condiciones personales y sociales que predominaron en la población al insertarse laboralmente. El tercer bloque contiene tres preguntas que guardan relación con el tercer propósito, el cual explora los elementos que se dan en el ambiente de trabajo que inciden en la permanencia laboral de las personas participantes. Y el último bloque de cierre contiene una pregunta que le permite a las investigadoras conocer algún aspecto importante que pudo no ser contemplado durante la entrevista y que sea de importancia para las personas participantes. A continuación, se adjunta una tabla con la distribución de los ítems:



Tabla 3. *Distribución de ítems de la entrevista estructurada*

Ítems	Dimensión	Unidad temática
1 y 2	Formación universitaria	Funciones básicas de la formación universitaria Desarrollo de habilidades
3	Inserción laboral	Condiciones personales
4 y 5		Condiciones laborales
6 y 7	Permanencia laboral	Compromiso laboral
8		Satisfacción laboral

Para la puesta en ejecución de esta técnica, al igual que los grupos de discusión, se cuenta con la participación voluntaria de ocho personas en condición de discapacidad visual graduadas de carreras universitarias y que actualmente se encuentran laborando en puestos acorde a su formación profesional. Por otra parte, a pesar de que la entrevista es la más pertinente para abarcar el propósito planteado, esta puede presentar limitaciones y dificultades al momento de la generación de información. Al ser un espacio que se proporcionará de manera remota la interacción entre las personas participantes y las investigadoras puede verse afectada por problemas de conectividad o de los dispositivos electrónicos causando que la comunicación no sea del todo precisa, para lo cual se debe tener un plan de respaldo que garantice obtener la información de la manera óptima posible haciendo uso de la herramienta de grabación autorizada previamente por las personas participantes.

### **Consideraciones éticas**

Para efectos de garantizar la fidelidad de la información que se aporta en esta investigación se ponen en práctica los criterios de calidad científica de transparencia y autenticidad propuestos por Blesa Aledo et al., (2014) y triangulación de Bisquerra Alzina et.al. (2009).

Con el criterio de transparencia se explica la razón del porqué se han tomado las distintas decisiones metodológicas a lo largo de todo el estudio, siendo estas la justificación de la investigación, selección del tipo de estudio, los criterios de inclusión, selección de participantes, justificación de técnicas e instrumentos y el método de análisis.

En relación con la autenticidad, el mundo social de las personas participantes que se desea analizar e interpretar se representa de la manera más realista posible. Esta se ve en cómo se entiende el objeto de estudio, el problema de investigación y concreción de propósitos, en la perspectiva de las personas participantes, en la transcripción de la información y en la devolución de resultados luego de cada entrevista para confirmar interpretaciones y así generar credibilidad en la misma.

Con respecto a la triangulación, Terán et al., (2022) indican que esta se conceptualiza como “el uso de diferentes métodos para el estudio de un mismo fenómeno” (p.67). Con lo cual, según lo propuesto por Bisquerra Alzina et.al. (2009) es de tres tipos: de diversas teorías, las investigadoras y los resultados obtenidos de los instrumentos aplicados; contrastando de esa manera la información a partir de múltiples lecturas. La triangulación se ve contemplada a lo largo de todo el estudio, como en la búsqueda de distintas fuentes teóricas, concreción de propósitos, selección del tipo de estudio, temas a explorar, tratamiento de la información, método de análisis y análisis e interpretación de la información.

## **Capítulo IV**

### **Análisis e interpretación de resultados**

Este apartado contiene la información recolectada en las entrevistas y grupos focales acerca de las experiencias de la población participante en relación con su empleabilidad como personas graduadas de una carrera universitaria. Además, se presentó el análisis e interpretaciones realizadas por las investigadoras tomando como referencia las tres etapas de Taylor y Bogdan (1987): descubrimiento en progreso, codificación y relativización de la información, lo cual garantizó que toda lo recabado en el estudio fuera tratado de la manera más óptima y ordenada posible para su respectivo análisis.

Para ello, se creó una matriz de datos para presentar y sistematizar los resultados de los instrumentos aplicados mediante citas etnográficas, con las cuales, según Taylor y Bogdan (1987), dieron una visión “fiel” de las percepciones de las personas participantes. Una vez sistematizada esta información se comenzó con el análisis tomando como base las etapas mencionadas anteriormente de la siguiente manera:

Primeramente, en la etapa de descubrimiento en progreso la información obtenida se revisó cuidadosamente para examinar, ordenar y encontrar aquellos temas a explorar que permitieron ir construyendo conceptos e interpretaciones. Con la aparición de nuevos temas emergentes estos fueron debidamente incluidos para elaborar nuevas clasificaciones que contribuyeron a generar argumentos más sólidos en el estudio.

En relación con la codificación, se agrupó toda aquella información que fuera similar en cuanto a temas, ideas o conceptos para luego analizarla. Para ello, se establecieron subunidades de análisis referidas a situaciones, contextos, perspectivas, entre otros, según las dimensiones y unidades de análisis respectivas.

En cuanto a la relativización, se presentó la información, siguiendo el orden de propósitos específicos y el desglose de unidades de la tabla 2 contenida en el marco metodológico, junto con las interpretaciones de las investigadoras según el contexto en el cual fue generada, describiendo todos aquellos elementos que fueron significativos para las personas participantes y además, se adjuntaron aquellas citas teóricas que respaldaban dicha información

y las conclusiones respectivas para cada apartado. Posteriormente, se presentó un análisis general con toda la información obtenida a modo de cierre tomando aquellos elementos más significativos para la investigación.

### **Dimensión formación universitaria (Primer propósito)**

En esta dimensión se analizó el primer propósito específico de la investigación en el cual se buscaba examinar el aporte de la formación universitaria en el desarrollo y fortalecimiento de habilidades para la empleabilidad de las personas con discapacidad, del cual se desprenden las unidades temáticas acerca de las funciones básicas de la formación y las habilidades blandas, según lo expuesto en el referente conceptual por los autores Orenalla (2018) y Guerra-Báez (2019).

#### **Funciones básicas de la formación universitaria**

A partir de esta unidad temática, se buscó examinar las funciones básicas de la formación universitaria en la realidad de vida de las personas participantes, teniendo en cuenta que la misma prepara y fomenta sus capacidades para desempeñar las tareas laborales con efectividad y además, visualizando la formación universitaria como distribuidora de status social permitiendo a la población en estudio acceder a puestos de mayor privilegio social y económico.

Con respecto a lo anterior, la **Persona 1** añadió que *“la formación universitaria era un requisito indispensable para ejercerlo (...) es probable que todas las personas vayan a toparse al menos a una persona con discapacidad en el campo laboral, entonces sería importante que se den temas de sensibilización e inclusión y discapacidad en las universidades y lastimosamente fue poco o nada lo que se habló de inclusión en la universidad”* y lo complementó con lo expresado en la entrevista *“La educación superior es un agente importante del cambio, de ella depende que las personas con discapacidad puedan insertarse laboralmente”*.

De la misma forma, la **Persona 2** mencionó que *“fue fundamental porque para todos los trabajos que he tenido hasta el momento requería la formación universitaria”*, además añade *“El título te abre puertas, sobre todo a nivel del sector público porque necesitamos el*

*requisito*”. Asimismo, se evidencia la importancia de la formación profesional para la población de PcD cuando expresó que *“el tener un nivel académico de profesional es fundamental, porque de las personas con discapacidad el 28% apenas termina la primaria completa y conforme vamos subiendo en la educación superior ese embudo se va haciendo más grande y los que hemos tenido esa ventaja de prepararnos como profesionales pues eso nos da una gran herramienta porque tal vez las empresas quieren contratar personas con discapacidad pero no tienen los atestados necesarios”*.

Por su parte, la **Persona 3** expresó en el grupo focal *“en los trabajos anteriores que yo había tenido en la carrera eran trabajos más como de emprendedurismo, más que todo porque tuve un local y demás, entonces a mí sí me ayudó bastante la carrera ya que pude trabajar en lo que había estudiado”*. Además, añadió en la entrevista que *“el conocimiento académico que brinda la universidad es excelente. El hecho de brindar un grado es excelente porque la licenciatura abre muchas puertas. El hecho de que en la Universidad Pública lo tratan a uno como uno más es increíble y así nos sentimos incluidos”*.

En la misma línea de ideas, la **Persona 4** mencionó que *“si no hubiera estudiado Sociología no hubiera entrado en ese espacio laboral”*, mientras que la **Persona 5** agregó que *“la formación universitaria fue la base de mi ejercicio profesional, pero no fue trascendental al momento de la búsqueda de trabajo”*.

Por tanto, se pudo interpretar que la formación universitaria tiene un papel importante al momento de insertarse en el sector laboral, más que todo en el público, ya que en la gran mayoría este es un requisito fundamental para ser contratado, teniendo en cuenta que todas las personas participantes trabajan en dicho sector. En esta línea, Orenalla (2018), citando a Agudelo (2015), indicó que la persona recién egresada de una institución que reconozca dicha realidad hoy en día estará preparada para resolver problemas cotidianos, liderar y dirigir grupos, ser proactiva y tener la capacidad de generar y emprender ideas ante las adversidades de la empleabilidad.

Cabe destacar que insertarse al mercado laboral representó, para la población en condición de discapacidad, alcanzar un nivel de autonomía tanto personal como económico que influye directamente en su autorrealización al gozar con las mismas oportunidades cotidianas

que al resto de la población. Sin embargo, esta autonomía no se logra si no se fomenta un espacio de inclusión en las universidades, teniendo en cuenta que estas deben estar capacitadas y preparadas para atender las necesidades de una persona en condición de discapacidad. ya que como se menciona en el referente conceptual, el nivel de inclusión que exista en la universidad dependerá que las personas en condición de discapacidad conviertan ello en una herramienta de inclusión social o, todo lo contrario, sea percibido como una forma de exclusión (Espinosa, Gómez y Cañedo, 2012).

### **Desarrollo de habilidades blandas**

Con respecto a la presente unidad temática, se indagó en el aporte que tuvo la formación universitaria en el desarrollo de habilidades para la empleabilidad de las personas participantes, ya que estas inciden en la adaptación al contexto laboral desde tres categorías: habilidades interpersonales, habilidades cognitivas y habilidades para la regulación emocional.

En esta perspectiva, la **Persona 1** indicó en el grupo focal que *“en términos de potenciar habilidades, por ejemplo, saber escuchar, comunicación asertiva y resolución de conflictos, pero como adentrarse al tema del mercado laboral desde la perspectiva de una persona con discapacidad nunca se ha trabajado. Es una oportunidad de mejora para las universidades”*. Además, en la entrevista indica que *“en la universidad si hay un aporte en cuanto a desarrollo técnico y desarrollo de ciertas habilidades para el trabajo”*.

Por otra parte, la **Persona 2** mencionó en el grupo focal que la formación universitaria *“como tal me dio algunos conocimientos básicos y teóricos, pero las habilidades blandas que se adquieren ya cuando uno tiene que desenvolverse en el mercado laboral las aprendí hasta que estuve ya en ese momento trabajando en las diferentes tareas que desempeñé”*. Con lo que, en la entrevista añadió que *“las habilidades que uno va desarrollando en la universidad, como trabajo en equipo y capacidad de análisis en el contexto social las vas perfeccionando, las vas puliendo ya en la práctica que vas aprendiendo ya sobre la marcha”*.

También, la **Persona 3** indicó en el grupo focal que, *“en la carrera de Orientación se ven diferentes habilidades y uno cuando las va viendo va teniendo un desarrollo profesional importante”*. Con lo que añadió en la entrevista que *“las habilidades que adquirí dentro de la*

*carrera, como comunicación asertiva, empatía, sensibilidad con los problemas y a tener buenas relaciones con las personas, me ayudaron a buscar otras opciones de empleo”.*

La **Persona 4** a diferencia de las personas participantes, indicó que como tal las habilidades relacionadas para su empleabilidad no fueron aprendidas en sí en la universidad, sino que *“fue más como lo que me enseñó mi mamá y lo que va aprendiendo uno en el día a día, nada formal y elaborado”*. Con lo que añadió en la entrevista que la universidad *“solamente se limitaban al conocimiento propiamente de la carrera. El uso de herramientas de cómo abordar, cómo comportarse, como decir que no y todo eso ya uno lo aprende en otro lado o la vida le enseña”*.

En la misma línea de ideas, la **Persona 5** indicó en el grupo focal que *“al momento de tener una inserción laboral la vida me llevó a temáticas muy específicas muy especializadas de las cuales no recibí una formación muy profunda, fueron habilidades y herramientas que yo adquirí a lo largo de mi experiencia profesional”*. Con lo que, en la entrevista añadió que *“yo salí de una universidad privada y se me brindó la formación pues general que se brindan, los contenidos de la carrera que yo elegí que en este caso fue la Psicología, pero como que yo pudiese identificar contenidos que pudiese beneficiar o fortalecer mi inserción profesional no y mucho menos con una discapacidad”*

En relación con lo expuesto anteriormente por las personas participantes y el propósito en cuestión, Orenalla (2018) indicó que la empleabilidad en la educación superior hace referencia a la incorporación de habilidades además de, la obtención de contenidos formales. La formación universitaria fomentó, en la mayoría de las personas participantes habilidades necesarias para que la persona vaya capacitada al mundo laboral de manera indirecta. Por lo tanto, se pudo afirmar que sí ha sido un aporte importante para su empleabilidad.

En este sentido, se pudo rescatar que para las personas participantes la formación universitaria fue indispensable para que ellas se pudieran insertar laboralmente en los puestos de trabajo en los que se encuentran, ya que esta les abrió puertas y les brindó un status económico mejor al que se encontraban anteriormente a la universidad. Por ello, se pudo decir que realmente la formación académica es un agente de cambio para las personas en condición de discapacidad, tal como lo indica la **Persona 1** en la entrevista.

Además, es importante mencionar algunas de las habilidades que pudieron desarrollar tales como la comunicación asertiva, resolución de conflictos, empatía, sensibilización ante los problemas, buenas relaciones interpersonales y trabajo en equipo. Sin embargo, algunas de las personas participantes indicaron que las universidades necesitan fortalecer este aspecto en relación con la empleabilidad, ya que ellas fortalecieron sus habilidades blandas insertas en el campo laboral y no desde la formación.

Asimismo, en los últimos años, y producto del acercamiento social y pedagógico, se ha identificado un interés central en las instituciones universitarias por desarrollar habilidades blandas en el estudiantado, ya que estas poseen estrecha relación con el bienestar personal, el ajuste social y la adaptación al contexto laboral. (Guerra-Báez, 2019, citando a Raciti, 2015). No obstante, se pudo identificar que no en todas las casas formadoras o carreras universitarias se promueve el fortalecimiento de habilidades para la empleabilidad, sino que estas se aprenden una vez inmersos en el campo laboral.

### **Dimensión inserción laboral (segundo propósito)**

Desde la dimensión de inserción laboral se analizó el segundo propósito específico el cual buscó establecer las condiciones personales y laborales que predominan en la obtención de un empleo de las personas con discapacidad visual ya que, en relación con lo mencionado en el referente conceptual, la inserción laboral significa un apoyo para que aquellas personas que se encuentran en situación de exclusión social puedan, tomando en consideración las exigencias del mercado laboral, involucrarse en los distintos espacios profesionales. Teniendo en cuenta que, según Ordoñez (2011) “la inserción laboral permite a las personas con discapacidad mejorar sus condiciones de vida, mantener a su familia y apoyar al desarrollo del país a través de un trabajo productivo” (p. 145).

### **Condiciones personales**

Para la presente unidad de análisis se buscó identificar aquellas condiciones que para las PcD fueron destacables y determinantes en la inserción a su empleo, siendo esta inserción una transición importante en sus vidas ya que representa una oportunidad de autonomía, de cambio y de crecimiento personal y profesional. En esta línea, y según lo expuesto en el referente



conceptual por London (2013) estas condiciones se refieren a actitudes de la persona, habilidades para la solución de problemas y conocimiento del entorno.

Respecto a la habilidad para la resolución de conflictos, la **Persona 1** expresó en el grupo focal que *“cuando uno está en la universidad, todo está controlado y el ambiente es diferente, pero cuando usted llega al trabajo ya es diferente, ya tiene que ver cómo hace las cosas”* y añadió en la entrevista que *“considero que la capacidad de resolución de problemas, porque los problemas se plantean con o sin discapacidad, pero cuando usted tiene discapacidad los problemas van de lleno porque usted tiene que romper esas barreras. Poder convencer a la gente y además resolver esos problemas es un reto grandísimo y la mejor manera de educar a la gente es actuando, Y el poder agarrar las cosas que dice la gente desde la ignorancia y tomarlo como un impulso es importantísimo”*.

Aunado a esto, la **Persona 2** indicó en el grupo focal que al insertarse laboralmente *“uno tiene que empezar a desarrollar estrategias para poder adaptarse, conseguir la información de otras maneras si no nos las dan, hacer que esta sea accesible a las condiciones que uno tiene, pero ya por cuenta propia”*. Asimismo, la actitud de la persona también juega un papel importante en la inserción laboral de dicha población, ya que como lo expresó en la entrevista *“la actitud cuando se es persona con discapacidad es fundamental porque toca demostrar más que las personas que no están en situación de discapacidad. Hay que enfocarse en lo que uno puede hacer y no en lo que no se puede hacer y en lo que no se puede hacer buscar una forma de hacerlo”*.

En esta misma línea, la **Persona 3** expresó lo difícil que fue el inicio de su inserción laboral ya que en el grupo focal mencionó que *“los primeros dos años es puro problema a nivel personal y no sé, hasta a nivel vocacional porque uno se cuestiona si uno vino para eso o no”*. Sin embargo, en la entrevista reiteró lo dicho por la **Persona 2** respecto con la actitud para sobrellevar este proceso mencionando la importancia que tuvo *“creer que uno ya es un profesional, porque a veces uno piensa <<será que es posible que voy a dar la talla>>, por eso la determinación de no ponerse ningún límite o una barrera es muy importante y para mí tener una actitud positiva es muy importante”*.

Por otro lado, la **Persona 4** mencionó en el grupo focal que para ella lo más difícil al entrar al campo laboral fue la diferencia de horario y desplazarse de una provincia a otra, esto en relación con el conocimiento del entorno, con lo que expresó que *“me costó mas acostumbrarme a horarios o cosas así porque en la universidad vivía en Heredia y estudiaba en Heredia entonces ahora ya tenía que madrugar para desplazarme hasta San José, entonces el tema del horario si me afecto un poco más”*. Con lo que añadió en la entrevista las condiciones personales que le facilitaron el adaptarse en el campo laboral, mencionando que *“un poco la confianza en una misma, la forma de expresarme con las demás personas. Mi carácter es muy suave, yo soy muy amena y respetuosa entonces no me voy contra las personas cuando sucede algún tipo de situación”*.

Por su parte, la **Persona 5** expresó que en el grupo focal que una condición personal relacionada con la resolución de conflictos fue *“mi resiliencia porque no me considero una persona que se queda esperando ahí a que le resuelvan todo”*. Con lo que añadió en la entrevista que un aspecto importante que para ella fue indispensable en su inserción laboral, fue *“transmitir un mensaje diferente porque fue decir <<yo también puedo hacer las funciones sin tanto apoyo>> y no digo que no lo necesitemos del todo, todos los seres humanos lo necesitamos, pero en mi caso creo que eso colaboró”*.

Lo expresado por las personas participantes anteriormente se apoyó en lo que indica Ordoñez (2011) el cual mencionó que insertarse laboralmente influye directamente en la autorrealización de las personas ya que esta *“permite a las personas con discapacidad mejorar sus condiciones de vida, mantener a su familia y apoyar al desarrollo del país a través de un trabajo productivo”* (p. 145). Esto se relaciona con lo mencionado en el referente conceptual, en el cual se indicó la importancia que tiene que una PcD alcance un nivel de autonomía tanto personal como económico, ya que esto influyó en su autorrealización, motivación, proactividad y tolerancia a los cambios.

Por tanto, se pudo afirmar que se identifican condiciones personales predominantes en las personas participantes. Entre las condiciones personales se destacan la resolución de conflictos, la adaptabilidad, una actitud positiva, la autoconfianza y la resiliencia. Sin las condiciones personales mencionadas la transición al ámbito laboral se torna más complicada ya que esta tiene un significado específico al relacionarse con la población en cuestión, la cual

según Polo Sánchez y López Justicia (2011) se caracteriza por una etapa crítica ya que para las personas en condición de discapacidad este momento se ve limitado no sólo por barreras físicas, sino también por barreras sociales y actitudinales.

### **Condiciones laborales**

A partir de esta unidad de análisis se esperaba conocer aquellas condiciones laborales predominantes para las personas participantes al momento de insertarse profesionalmente en un puesto de trabajo, es decir, si estos espacios contaban con las condiciones óptimas para poder desempeñarse satisfactoriamente. Teniendo en cuenta que, según Arredondo Rodríguez de Ramírez y Calvo Escobar (2017), las PcD tienen el derecho a trabajar en igualdad de condiciones con las demás personas.

Con respecto a la accesibilidad se destacó la importancia de que sus lugares de trabajo no sean solamente accesibles, sino que también se respete su integridad como persona sin importar su condición de discapacidad. Esto se demostró en lo expresado en el grupo focal por la **Persona 1** *“lo primero que yo hago es ver que las funciones puedan ser accesibles o adaptables a mi condición”*, lo cual se enlazó con la entrevista cuando menciona *“tuve apertura de las jefaturas y de los que intervenían en distintos procesos que no dejaron que yo tuviera funciones que no podía hacer y que fueran accesibles y ponerme a trabajar en igualdad de condiciones y eso ha permitido que pueda desempeñarme”*.

En la misma línea de ideas, la **Persona 2** expresó *“en mi trabajo no tenían ni idea de qué hacer con una persona con discapacidad visual, los folletos eran impresos no tenían nada en digital, la directora del proyecto no tenía ni idea de cómo hablarme, existía como un miedo al no saber cómo manejar la situación”*. Además, en la entrevista añadió que las relaciones interpersonales en su ambiente laboral han sido un aspecto relevante para su integración dentro del mismo, expresando que *“la actitud de las personas empleadoras y mis jefaturas en todo momento que fue una actitud abierta, que en uno de los casos había mucho miedo pero había la apertura de intentarlo y se logró con éxito”*.

Por su parte, la **Persona 3** en el grupo focal hizo énfasis en los aspectos básicos que debería tener un trabajo para ser accesible para las PcD, tales como *“uso de la tecnología como la computadora, escáner, acceso a internet, igual el apoyo en recursos digitales, eso es de gran*

*importancia*". A pesar de, existen casos en los que las personas con discapacidad no cuentan con estas condiciones en sus empleos, tal como añadió en la entrevista *"mis condiciones laborales siempre han sido bastante desfavorables y eso no es sólo conmigo sino a nivel del Ministerio de Educación. Cuando entré solicité una computadora y una impresora, llevo casi dos años y hasta hace un mes me enviaron la impresora; con la computadora tuve que comprar una personal"*.

En otro orden de ideas, la **Persona 4** hizo mención a la infraestructura como un punto relevante a contemplar al momento de ingresar a un lugar de trabajo, tal como señaló en el grupo focal *"oficina que sea de fácil acceso y de fácil salida en caso de emergencia"*, y además añadió *"Como soy usuario de perro guía busco lugares que sean como privados"*. En el caso de la entrevista, y relacionado con las barreras en el mundo laboral, expresó que *"la gente tiene mucha resistencia y mucho miedo a la discapacidad. Yo he considerado importante poder hacer actividades como que cada persona de cada área de especialización se relacione con personas con discapacidad expertas en esa área para conocer la realidad y cómo es su trabajo desde su discapacidad para que no haya tantas barreras"*.

Continuando en la misma línea de las barreras que enfrentan las PcD en el ambiente laboral, la **Persona 5** mencionó en el grupo focal *"tuve que enfrentarme a muchas barreras y muchos actos de discriminación porque no te contratan por tu condición de discapacidad en muchos lugares, por pensar que al ser una persona con discapacidad visual no podía realizar igual que el resto o que necesitaba ayuda para realizar algunas tareas entonces tuve que realizar ya con el título trabajos que no tenían nada que ver con mi profesión"*. Además, en la entrevista añadió *"A veces cuando hablamos de barreras hablamos tal vez de infraestructura, una rampa o un ascensor parlante. Pero en realidad lo que nos hace más daño son las barreras actitudinales, que la gente diga que nosotros no podemos, que es un puesto perdido, cuando ocupas que otra persona te haga el trabajo básicamente. Es un proceso muy doloroso y frustrante, porque, así como ustedes y los demás nosotros también fuimos a la universidad y nos esforzamos para tener un título como los demás y las oportunidades laborales no son de igualdad de condiciones con las demás personas"*.

Analizando lo expresado por las personas participantes se pudo decir que uno de los aspectos más importantes que las PcD toman en cuenta para acceder a un empleo es que este

cuenta con la accesibilidad necesaria para poder ejercer su labor profesional en equidad de condiciones al igual que al resto de sus compañeros y compañeras. Esto se sustentó en Camargo Martínez (2021), en relación con los aspectos particulares de empleo de esta población, quien mencionó que se deben de tomar en cuenta ciertos elementos básicos de accesibilidad tales como “una entrada de fácil acceso, espacios que permitan la circulación por las instalaciones y diferentes adaptaciones del área de trabajo, las herramientas y el equipamiento” (p. 40). Asimismo, esta misma autora, citando a la Organización Internacional de Trabajo (2018), indicó también que por parte de las empresas debe existir un compromiso de inclusión de la discapacidad para brindar una cultura de trabajo positiva y útil mediante procesos de sensibilización hacia todo el personal de trabajo en temáticas de discapacidad y necesidades específicas de esta población.

No obstante, esta cultura de trabajo positiva no es una realidad para todas las personas participantes, ya que en palabras de la **Persona 4** “*la gente tiene mucha resistencia y mucho miedo a la discapacidad*” debido al poco conocimiento que existe en la sociedad en relación con la discapacidad, aspecto que limita en muchas ocasiones la empleabilidad de esta población.

Sin embargo, pese a que la teoría indica que las PcD tienen el derecho de trabajar en igualdad de condiciones, y estas a su vez las debe brindar el empleador, la realidad costarricense en la mayoría de los casos se encuentra aislada a esta premisa ya que aunque la norma en Costa Rica dicte una manera en la cual las empresas deben estar preparadas para que llegue una PcD y además, brindarle las facilidades y accesibilidades necesarias para que puedan ejercer el trabajo de manera eficiente, la realidad es completamente otra. Muchas empresas no brindan las herramientas necesarias para esto ni están preparadas a nivel de adaptabilidad y accesibilidad.

En relación con las condiciones laborales que más predominaron para la población participante al momento de ingresar al mundo laboral fueron: el contar con recursos básicos para trabajar de manera autónoma tales como computadoras, programas con lectores, acceso a internet o infraestructura accesible y además que sea un ambiente laboral en el cual no solamente puedan mantener relaciones interpersonales sanas, sino que también se les respete su dignidad y profesionalismo. Por otro lado, también se indicó la importancia que implica el mantener relaciones interpersonales sanas en los empleos para las personas en condición de discapacidad ya que estas hacen que se sientan como parte del equipo de trabajo y a su vez son relevantes en

la autoconfianza y la estabilidad emocional y psicológica en el proceso de inserción y adaptación para esta población.

A partir del análisis de la dimensión de la inserción laboral, se pudo determinar que si se pueden identificar condiciones personales y laborales que predominan en la obtención de un empleo y además, la relevancia que tienen las mismas para que la transición al mundo laboral sea una oportunidad de crecimiento personal y profesional. No obstante, siguen existiendo prejuicios con respecto a la discapacidad y el desempeño que esta población pueda brindar en un espacio laboral, lo cual significó una barrera notable en la empleabilidad de las personas participantes, demostrando la necesidad de intervenir en este aspecto desde la disciplina de la Orientación, ya que las barreras se rompen con acciones.

### **Dimensión permanencia laboral (tercer propósito)**

En relación con la tercera dimensión se buscó descubrir aquellos elementos que se dan en el ambiente de trabajo y que inciden en la permanencia laboral de las personas participantes. En este sentido los autores González Miranda (2009) y Pujol-Cols y Dabos (2018) identifican estos elementos como compromiso y satisfacción laboral.

### **Compromiso laboral**

En cuanto a la unidad temática de compromiso laboral, esta se observó como un factor que incidió en la permanencia laboral de las personas participantes, por ello es relevante indicar que la misma es definida como aquella motivación característica de la persona de querer permanecer y aportar en la organización en la que se encuentre laborando, implicando compromiso con la misma, la cual ejerce influencia en su retención o bien en su rotación (Ruíz Yánes, 2019).

En relación con dicho factor, la **Persona 1** mencionó que la realidad es que ella no deja el trabajo en el que se encuentra ya que *“no hay opciones mejores y por eso no me voy. Lo único favorable en el empleo público es la estabilidad.”* con lo cual la **Persona 2** concordó al mencionar que *“Estoy en una plaza ya reservada para PcD, ya estoy en propiedad lo cual me genera estabilidad económica y laboral, ya no está esa incertidumbre de perder el trabajo”*. Además, la **Persona 2** indicó que también, dicha plaza fue de cierto modo un ascenso, aunque

a la vez no lo fue ya que *“estaba en una plaza de profesional 2B que es como la máxima de profesional antes de la jefatura y bajé a una profesional 1B que la diferencia de salario es como de 100 mil colones mensuales menos entonces por esa parte digamos que no fui promovido sino que más bien bajé un poquito pero el hecho de tener teletrabajo y estabilidad laboral compensa esa reducción de salario”*.

Por otro lado, para la **Persona 3** los beneficios más grandes de su trabajo están relacionados con ser del sector público en sí, ya que *“el Ministerio de Educación es que es el mayor empleador de orientadores, entonces es relativamente más fácil conseguir trabajo. Ya que si usted es una persona en condición de discapacidad es más fácil entrar en el sector público que en el privado, por un montón de barreras que existen”*. También, mencionó que el hecho de trabajar con la población con la que siempre ha querido trabajar es un factor motivante, ya que lo ve como un beneficio, en esta línea mencionó que *“otro gran beneficio son los estudiantes, ver el impacto en sus familias, eso es lo que motiva. Todo puede estar mal, pero si los procesos dan resultados se puede. Pero la institución ha estado muy mal. Más bien uno es valiente”*.

En la misma línea de pensamiento de las personas participantes 1 y 2, la **Persona 4** indicó que su compromiso laboral está relacionado con el hecho de que *“Lo principal es que es el sector público entonces da mucha estabilidad. y que se me dio la oportunidad de trabajar en una comisión interinstitucional por ser la única con el nivel académico profesional en Equidad y Género”*.

Por otra parte, la **Persona 5** mencionó que *“en general lo que colaboró fue que aplicaran la ley vigente. Tenían la apertura para darme los insumos que necesitaba. Esos dos elementos hicieron que yo me quedara”*. También, expresó que *“No tuve ninguna oportunidad de crecimiento, es una institución muy pequeña y la oportunidad de crecimiento es nula, no es solo por mí, es el caso de todas, donde tenés una plaza ahí te tenés que quedar. Además, es una institución que trabaja temas muy pesados a nivel emocional, si una no busca su propia salud mental por otro lado, la empresa no te la da”*.

A partir de las experiencias indicadas con anterioridad, se pudo determinar que respecto al sentido de pertenencia con la empresa la mayoría de las personas participantes se encuentran

en sus lugares de trabajo más por una necesidad de estabilidad laboral y económica que por una decisión propia. Esto se respaldó con lo mencionado por la **Persona 1** “*no hay opciones mejores y por eso no me voy*”.

Además, ser persona con discapacidad representó, en algunos de los casos, una limitación a la hora de crecer laboralmente en un puesto acorde a su profesión ya que la mayoría de los puestos que se ofrecen no son de alto perfil, sino que solamente se brindan plazas bajas o en lugares remotos. Esto en palabras de Vázquez Ramírez y Moncayo Caiza (2019), citando a Louvet et al. (2009) indican que “las personas tienden a evaluar a los trabajadores con discapacidad como menos competentes profesionalmente que las personas sin discapacidad. Estas evaluaciones más negativas pueden reducir la probabilidad de contratar personas con discapacidad” (p. 14).

Respecto a los beneficios económicos, trabajar en el sector público de Costa Rica representó para la población participante una oportunidad de estabilidad por la Ley N.º 8862, ya que al menos el 5% de las vacantes deben ser reservadas para las personas con discapacidad. No obstante, las oportunidades de crecimiento y promoción son casi nulas. Esto hizo que las PcD tuvieran una gran desmotivación con su trabajo y se sintieran estancadas en el puesto. Este estancamiento influyó en el trabajo de las PcD, ya que, según la autora, si las personas tienen oportunidades de crecimiento alcanzan resultados mejores y una mayor contribución en la empresa.

### **Satisfacción laboral**

Con respecto a la última unidad temática, se pretendió conocer si las personas participantes tienen o no satisfacción laboral en sus lugares de trabajo, es decir, explorar en aquellos factores que inciden directamente en la misma. Teniendo en cuenta que, Pujol-Cols y Dabos (2018) añaden que la satisfacción laboral está en función de dos categorías, la satisfacción laboral cognitiva que “surge como resultado de un proceso de evaluación más consciente de las características del trabajo y de su comparación con un standard cognitivo” (p. 5) y la satisfacción laboral afectiva, la cual “constituye un constructo unidimensional y es representativa de una respuesta emocional positiva del empleado hacia el trabajo como un todo” (p. 5).



En relación con esto, la **Persona 1** expresó *“Me siento pleno en todos los aspectos exceptuando el salario. Me siento pleno porque pienso que la satisfacción laboral no depende solo del salario, aunque sea demasiado importante porque de amor no se vive, pero el tema del ejercicio de mis funciones me gusta lo hago y además puedo hacerlo que sea super vital”*, lo cual se complementó con lo siguiente *“El compañerismo, el tema de que la gente se muestre abierta a colaborar más allá de la discapacidad sin discriminación y con total inclusión. Esa inclusión lo mantiene a uno satisfecho. Es demasiado satisfactorio que yo sea uno más de ellos y mi discapacidad no se hace notar a menos que sea para preguntar si puedo hacer una nueva función. Esa es la verdadera inclusión”*.

Por su parte, la **Persona 2** expresó en la entrevista *“Totalmente satisfactorio. Realmente estoy muy feliz en este trabajo, el teletrabajo vino a solucionarme muchas cosas que me estaban afectando como gastos económicos, me ayuda a conciliar la vida familiar con la laboral, puedo pasar de mi trabajo a las clases que doy en la UCR más fácil y además tanto mis compañeros como mi jefatura totalmente inclusivos y que siempre me brindan su apoyo sin sobreprotección, sin lástima, sin rechazo sino de una manera muy abierta y positiva”*. Asimismo, la respuesta emocional que tenga la persona en su trabajo es crucial en su permanencia, tal como añadió en el grupo focal *“Una de las cosas que más me ha ayudado a estar ahí y que es algo que a la mayoría de las personas con discapacidad nos toca desarrollar en la vida, es la resiliencia, donde nos toca a convertir todas esas barreras que nos toca combatir en el entorno, convertirlas en oportunidades, en aspectos positivos”*.

A diferencia de, la satisfacción laboral en ocasiones pudo verse afectada por diversos factores causando que esta sea baja en algunas personas, lo cual se pudo evidenciar en la **Persona 3** cuando expresó *“Mi satisfacción laboral si me pongo a analizarla es un poco baja. Tengo personas maravillosas en el trabajo que aman su trabajo y es lo que me impulsa día a día a querer desarrollar mi trabajo con amor, dejando a un lado mi sustento económico que no es tan bueno”*. No obstante, la vocación en casos como este jugó un papel importante en el desempeño y satisfacción profesional, tal como lo señaló en el grupo focal *“En mi caso creo que es amor a lo que hago porque la parte de Orientación tiene una retribución social muy importante y creo que el trabajar con jóvenes y ver el cambio que uno puede lograr en la*

*sociedad pues eso te motiva a luchar con todas las barreras y todo lo que se presente en el ámbito laboral”.*

De la misma forma, la **Persona 4** mencionó *“Es un tema un poco complicado porque contrario a la usual a mí en vez de irme incrementando me han ido reduciendo funciones y cosas. La función que realizo es super repetitiva y la hago desde el 2013 entonces uno siente como que se estanca y el buen desempeño también a veces es complicado”.* Esto se complementó con la entrevista cuando añadió *“Por diferentes razones le ponen a uno retos en el trabajo que no es tan fácil el seguimiento entonces termina uno desmotivándose y como que afloja porque no estoy hablando laboralmente en mi mejor momento”.*

En la misma línea de pensamiento de la persona participante 2, la **Persona 5** expresó *“La vocación a la profesión que elegí y la expertiz que tengo en el desempeño de mi trabajo me ha permitido que ahora que estoy en el ámbito privado pues la gente de boca en boca me recomiende mucho por mi trabajo”.* En la entrevista mencionó que *“Es todo un tema, porque me encanta el trabajo, pero es muy nocivo emocionalmente”*, además añadió *“Se aprende demasiado y la experiencia es impresionante, pero si es perjudicial para la salud de una”.*

Con lo anterior, se interpretó entonces que la satisfacción laboral es subjetiva y relativa dependiendo de la persona y el entorno laboral, que la persona sienta satisfacción laboral depende de varios factores y esto ayuda a que la persona se sienta motivada, lo cual se sustentó con Monroy Baquerizo (2013) quien agrega que cuando una persona tiene un nivel alto de satisfacción laboral, tiene actitudes positivas hacia el puesto de trabajo. Entonces, se pudo decir que el hecho de que una persona logre tener un alto nivel de satisfacción laboral va a permitir que pueda perdurar más en un puesto o cargo de trabajo y así lograr la permanencia en el mismo (p. 36).

En este sentido, se pudo decir que para una parte de las personas participantes las características que sus empleos ofrecen influyen de manera positiva ya que son ambientes inclusivos en los cuales se les reconoce como persona antes que su discapacidad y además de, ejercer su profesión con funciones que les permiten aprovechar su vocación y formación universitaria. Pujol-Cols y Dabos (2018) sustentan lo anterior al mencionar que la satisfacción laboral está en función de dos categorías, en este caso de la categoría cognitiva, la cual “surge

como resultado de un proceso de evaluación más consciente de las características del trabajo y de su comparación con un standard cognitivo” (p. 5).

Sin embargo, el beneficio más grande que ofreció el sector público es la estabilidad tanto de trabajo como monetaria. Que gracias a la ley y sus estudios se pudieron insertar laboralmente, pero tienen muchos factores que hacen que las PcD se sintieran desmotivadas y la razón más grande por la que no cambian de trabajo es porque no encuentran algo mejor.

### **Análisis general**

A partir de los instrumentos de recolección de información aplicados a las personas participantes, de modo general se pudo determinar que la empleabilidad si tiene un carácter transversal que abarca tanto la formación universitaria, la inserción y la permanencia laboral; ya que desde las funciones básicas de las universidades se pudo desarrollar habilidades que tuvieron una relación y un aporte significativo en las condiciones tanto personales y laborales de las personas en estudio al momento de insertarse laboralmente y esto influyó en el compromiso laboral que han tenido en sus trabajos, promoviendo satisfacción al permanecer en los mismos.

Desde la formación universitaria se pudo analizar que esta si fue una base fundamental para que las personas participantes lograran emplearse en trabajos acorde a sus capacidades y sus intereses. Sin embargo, aunque en la mayoría de los casos esta tuvo un aporte en sus habilidades, no están implícitamente direccionadas a que las personas puedan desarrollarlas para su empleabilidad y en la **persona 4** y la **persona 5** no tuvieron una intención clara de que esto fuera así, indicando que ellas desarrollaron sus habilidades de empleabilidad ya inmersas en el campo laboral.

Por ello, cabe destacar que, si bien las habilidades blandas se trabajaron en la formación universitaria, estas también se desarrollaron de manera integral y circunstancial a partir de la convivencia en entornos laborales y sociales en los que están inmersas la población participante, siendo parte de las destrezas personales.

Por otro lado, al ser una población que se enfrentó a diversas barreras sociales, actitudinales y de accesibilidad, se pudo determinar que las habilidades que desarrollaron en la

formación académica jugaron a su vez un papel importante en las condiciones personales que contribuyeron en la manera en cómo las personas participantes enfrentaron su inserción al mundo laboral. No obstante, hay que tener en cuenta que esta transición al trabajo no depende solamente de las condiciones personales, sino que se pudo identificar que las condiciones laborales tuvieron un papel relevante en la empleabilidad de las personas en condición de discapacidad visual. Por ejemplo, contar con espacios y recursos accesibles para su desempeño laboral, que los mismos eviten mitos y barreras actitudinales teniéndolos en cuenta en una igualdad de condiciones y de oportunidades, al mismo tiempo que se puedan formar relaciones sanas y de inclusión con las mismas.

También, a partir de los resultados obtenidos se pudo identificar que existen barreras relacionadas con el miedo a lo diferente y a la diversidad de la población. Esto limitó la accesibilidad de las personas en condición de discapacidad en los trabajos, porque, aunque no fue una barrera física, esta pudo influir de manera negativa en la dinámica laboral y hasta en la asignación de tareas, ya que esto creó resistencia en el ambiente laboral.

Además, es relevante reiterar la importancia que tiene la transición al mundo laboral en espacios profesionales para las personas en condición de discapacidad, ya que, como se indicó en el referente conceptual “la inserción laboral permite a las personas con discapacidad mejorar sus condiciones de vida, mantener a su familia y apoyar al desarrollo del país a través de un trabajo productivo” (Ordoñez, 2011, p. 145) representando un antes y un después en su interdependencia y esto promovió niveles de autonomía en la población que les permitió tener oportunidades de autorrealización no sólo en el ámbito laboral sino también en ámbitos personales, al gozar con las mismas posibilidades cotidianas que el resto de la población.

En relación con la permanencia laboral, el compromiso laboral no dependió solamente de las personas participantes, sino también de un compromiso por parte de las empresas, en este caso del gobierno de Costa Rica, ya que aun teniendo en cuenta que existe una ley que hace que se guarden puestos de trabajo para personas en condición de discapacidad, estos puestos no son de alto perfil y carecen de oportunidades de crecimiento tanto personal como profesional. Por ello, este factor influyó también en la satisfacción laboral que tienen, ya que la razón más grande por la que permanecen en el trabajo es por la estabilidad que esta les ofrece.

Otro aspecto importante que se pudo determinar en la investigación es el hecho de que todas las personas participantes hayan accedido a un empleo público luego de finalizar sus estudios universitarios, ya que tal como se indicó en el referente conceptual “en Costa Rica el derecho al trabajo de todas las personas es una obligación social que el Estado debe proporcionar a cada individuo incrementando los puestos y las oportunidades laborales” (Jara Madrigal, 2011, p. 55). Por esta razón en el país el 5% de las vacantes están destinadas para la población de personas en condición de discapacidad, tal como lo indica la Ley N.º 8862, Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público, siendo más accesible ingresar a este sector que al privado donde no existe ninguna ley que les garantice empleo.

Ahora bien, con respecto a la disciplina de la Orientación y teniendo en cuenta lo indicado en el referente conceptual por Granados Segura y Olivar Umaña (2020) citando al Jurado de los Santos y Olmos (2010), quienes mencionan que está en el ámbito laboral tiene como uno de sus propósitos aportar herramientas que permitan eliminar las barreras que existen en el entorno de trabajo y además, minimizar las repercusiones negativas que pueda generar una adaptación inadecuada en la transición al trabajo. Además, es importante rescatar que la disciplina de la Orientación se centra en una visión integral del ser humano, siendo necesaria en el acompañamiento profesional de las personas participantes ya que en conjunto con sus habilidades personales desarrollen las herramientas necesarias para su desempeño y permanencia en el mundo laboral, favoreciendo su empleabilidad.

Por esta razón, Magaña Jiménez y Romero Rodríguez (1995) mencionan que desde el principio de la prevención se “actúa sobre el contexto para intentar modificar las situaciones conflictivas o sobre los sujetos dotándolos de las habilidades necesarias para enfrentarse con éxito a sus situaciones conflictivas” (p. 117), siendo esta una intervención en dos vías, trabajar directamente con el contexto para minimizar las barreras que existen acerca de la discapacidad y con las PcD para que estas cuenten con las herramientas necesarias para afrontar la transición al mundo laboral y lograr permanecer en este. Además, esto no es posible sin tomar en cuenta el principio de desarrollo el cual visualiza a las personas desde una perspectiva integral de modo que “tendrán que adquirir las competencias necesarias para la superación de cada momento evolutivo” (Magaña Jiménez y Romero Rodríguez, 1995, p. 118), lo cual se relaciona con el objeto de estudio ya que este concibe una interacción directa entre las características de la

persona con las del entorno, en este caso desde el ámbito laboral convirtiendo a la Orientación en un agente de cambio social, debido a que desde el principio de intervención social las mismas autoras, citando a Rodríguez Espinar (1993) indican que intervenir desde la disciplina supone (p. 118):

- Enfocar la actividad orientadora en la modificación de aspectos concretos entre el desarrollo de las habilidades para la empleabilidad y el contexto social en el cual se encuentran inmersas las personas en condición de discapacidad visual.
- Concientizar a las personas con discapacidad de las barreras ambientales que pueden obstaculizar su ingreso al campo laboral en el logro de sus objetivos personales y generar en ellas un accionar ante dichos obstáculos para conseguir un cambio directo de esas barreras.
- Reconocer que puede existir una inconformidad entre los objetivos y valores de la población en condición de discapacidad y los del mercado laboral, lo cual no se resuelve solo con la adaptación al contexto sino también con el cambio del mismo.

## Capítulo V

### Conclusiones

A partir del análisis presentado anteriormente se desprenden las siguientes conclusiones las cuales se presentan a continuación según los propósitos de la investigación.

**Propósito general:** Analizo los componentes que median en la empleabilidad de personas en condición de discapacidad visual graduadas de una carrera universitaria en Costa Rica.

- Los componentes que median en la empleabilidad de las personas en condición de discapacidad tienen un eje transversal comenzando en la formación académica de la persona, transitando la inserción laboral y la misma continúa en la permanencia de un empleo.
- Las personas en condición de discapacidad visual tienen que ser vistas desde una posición de igualdad de derechos tanto en su formación académica como en el mundo laboral.

**Primer propósito:** Examino el aporte de la formación universitaria en el desarrollo y fortalecimiento de las habilidades para la empleabilidad de las personas con discapacidad.

- La formación universitaria tiene un aporte significativo en el desarrollo de habilidades blandas para las personas en condición de discapacidad, tales como trabajo en equipo, resiliencia, resolución de conflictos, comunicación asertiva, relaciones interpersonales, entre otras.
- La formación universitaria no se limita solo al aporte curricular, sino que también a la formación social aprendiendo así a saber hacer y a saber ser.
- Si bien la formación universitaria fue un espacio para desarrollar habilidades blandas para algunas de las personas participantes, otras tuvieron que aprenderlas una vez inmersas en el campo laboral.

- La formación universitaria fue un componente indispensable para la población en condición de discapacidad al insertarse laboralmente en el sector público de Costa Rica y en una carrera acorde a sus intereses y necesidades.
- Contar con una formación universitaria representó para la población participante una oportunidad para alcanzar una autonomía económica y personal que influyó directamente en su autorrealización.

**Segundo Propósito:** Establezco las condiciones personales y laborales que predominan en la obtención de un empleo de las personas con discapacidad visual.

- Las condiciones personales que predominaron en las PcD en la obtención del empleo fueron la resolución de conflictos, la adaptabilidad, una actitud positiva, la autoconfianza y la resiliencia
- Las condiciones laborales que predominaron en las PcD para la aceptar un empleo fueron contar con recursos básicos para trabajar de manera autónoma tales como computadoras, programas con lectores, acceso a internet o infraestructura accesible y además que sea un ambiente laboral en el cual no solamente puedan mantener relaciones interpersonales sanas, sino que también se les respete su dignidad y profesionalismo.
- Las condiciones tanto personales como laborales fueron un componente relevante en la inserción laboral de las personas en condición de discapacidad, ya que estas fomentaron una transición de desarrollo personal y profesional en la población.

**Tercer Propósito:** Descubro los elementos que se dan en el ambiente de trabajo que inciden en la permanencia laboral de las personas participantes.

- La permanencia laboral tiene elementos importantes que inciden en la misma de las personas en condición de discapacidad, tales como la satisfacción y el compromiso laborales.
- El compromiso laboral no depende solamente de la PcD, sino que también depende de la empresa en la que la población trabaja y el mismo influye en la satisfacción laboral que tenga la población.



- Si la persona mantiene una satisfacción laboral positiva garantiza que esta pueda mantenerse más tiempo en su puesto de trabajo.
- Uno de los principales beneficios del trabajo en el sector público es la estabilidad que le genera a las personas participantes ya que se guarda un porcentaje específico para esta población.
- Las oportunidades de crecimiento en el sector público de Costa Rica para las personas en condición de discapacidad son escasas y se limitan a un puesto de trabajo sin avance profesional.

## **Capítulo VI**

### **Recomendaciones, limitaciones y alcances**

#### **A la carrera de Orientación**

Las personas profesionales en Orientación necesitan implementar en las universidades de Costa Rica mejoras en el desarrollo de las habilidades blandas direccionadas a la empleabilidad, para que el estudiantado se forme no solo en la parte teórica, sino que también en el cómo establecerse en un ambiente laboral.

Las personas profesionales en Orientación pueden fomentar espacios de inclusión desde equipos interdisciplinarios para atender las necesidades de las personas en condición de discapacidad que les proporcionen condiciones personales que promuevan crecimiento profesional por medio de capacitaciones y talleres. De esta forma, adquieren herramientas que les ayuden a la hora de ingresar en el sector laboral.

Además, se recomienda a las personas profesionales en Orientación brindar espacios de formación en temas de diversidad e inclusión laboral a las empresas en Costa Rica, para que se minimicen los mitos y barreras actitudinales que se tienen en el mundo del trabajo y que estas no limiten a la población en condición de discapacidad.

#### **A los empleadores**

El sector público de Costa Rica necesita restablecer su sistema de oportunidades de crecimiento para las personas en condición de discapacidad, ya que se evidenció en la investigación que esta es limitada a una plaza de trabajo que, aunque sea estable no promueve un desarrollo personal y profesional en las PcD.

También, los empleadores y empresas en Costa Rica necesitan tener infraestructuras adaptadas y preparadas para que cualquier persona en condición de discapacidad pueda laborar en igualdad de condiciones. No obstante, no debe centrarse solamente en corregir barreras físicas, sino también minimizar barreras de miedo y actitudinales para que estas no limiten la accesibilidad tanto profesional como social en el trabajo.

### **A las personas en condición de discapacidad**

Tal como se evidenció en la investigación, existen barreras tanto en las universidades como en el sector público laboral en Costa Rica. No obstante, nuestra recomendación para la población en condición de discapacidad es que no vean por menos su valor tanto personal como profesional en estas circunstancias, hagan respetar sus derechos y desde una actitud positiva puedan romper mitos en sus espacios laborales.

### **Limitaciones**

El estudio se enfocó en los componentes de la empleabilidad de la formación académica, la inserción y la permanencia laborales de personas en condición de discapacidad visual que laboran en empresas públicas de Costa Rica en puestos laborales relacionados con la carrera universitaria que cursaron. Además, los instrumentos y técnicas de investigación se aplicaron en modalidad virtual en un plazo máximo de dos años a partir de la aprobación del anteproyecto del trabajo final de graduación.

### **Alcances**

Con la realización de este estudio se pretendió indagar en una temática poco investigada a nivel nacional, con una población que ha llegado a ser excluida e invisibilizada a nivel social y laboral. A partir de ello, y tomando en cuenta los hallazgos de la misma al finalizar el estudio, se desean plantear recomendaciones que promuevan el desarrollo de las acciones realizadas por parte de las casas formadoras a favor de la transición al espacio laboral de las personas con discapacidad que se encuentran estudiando en ella y en la inserción laboral de aquellas que ya son egresadas.

Además, se espera poder realizar un artículo científico basado en el estudio para brindar un aporte teórico y práctico al constructo de conocimiento costarricense, así como un proyecto profesional en el cual se puedan crear espacios seguros para así crear acciones conscientes en pro de la inclusión y aportes al acompañamiento de las personas en etapa de transición de las universidades al mundo laboral.

Por otro lado, la investigación invita espacios de estudio y trabajo nuevos e innovadores para la disciplina de la Orientación. Creando un espacio de reflexión para que las personas

puedan mitigar y minimizar las barreras actitudinales y de miedo, invitando a ver la inclusión de una forma natural y no forzada, cambiando acciones cotidianas para ver la diversidad tal cual es, un detalle más de la vida. Además, se pueden desprender diferentes líneas de investigación, ya que el tema de la empleabilidad relacionada con personas en condición de discapacidad es muy amplio. De los componentes de formación universitaria, inserción laboral y permanencia se pueden realizar estudios más profundos; también, sería relevante conocer la perspectiva de las personas empleadoras y de las empresas con la empleabilidad y la inserción de personas en condición de discapacidad.

## Referencias

- Acosta, M., Betún, A., Delgado, J. y Iñiguez, M. (2020). Las TIC como oportunidad para fortalecer el PEA en los estudiantes con discapacidad visual. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 9(1), 42–48. <https://doi.org/10.37843/rted.v9i1.97>
- Agar Corbinos, L. (2004). La ética de la investigación en ciencias sociales en el contexto de la globalización: de la investigación cuantitativa a la cualitativa. *Acta Bioethica*, 10(1), 65-68. doi: <https://dx.doi.org/10.4067/S1726-569X2004000100008>
- Aguirre-García, J. y Jaramillo-Echevarrú, L. (julio-diciembre, 2012). Aportes del método fenomenológico a la investigación educativa. *Revista latinoamericana de Estudios Educativos*, 8(2), 51-74. Recuperado de <https://bit.ly/2YS6CJe>
- Alfaro Leitón, R. M. (2018). *Diagnóstico y valoración de mejoras realizadas en el proceso de inserción laboral para personas en condición de discapacidad en puestos administrativos de la Universidad Nacional Campus Omar Dengo, durante el periodo 2014-2016*. (Tesis para optar por el grado de licenciatura en Administración). Universidad Nacional, Heredia, Costa Rica.
- Álvarez Orihuela, L. (2020). *Orientación laboral como medida de inclusión sociolaboral: Perspectiva desde el ámbito de la discapacidad*. (Tesis para optar por el grado de licenciatura en Trabajo Social). Universidad de Jaén, Jaén, España. Recuperado de <https://tauja.ujaen.es/handle/10953.1/13180>
- Álvarez Rodríguez, A. J. (2018). *Inclusión laboral de personas con discapacidad en la Municipalidad de Heredia de Costa Rica en los procesos de atracción, selección y desarrollo profesional del talento humano durante el periodo de noviembre de 2016 a mayo de 2017*. (Tesis para optar por el grado de licenciatura en Administración). Universidad Nacional, Heredia, Costa Rica.

- Arredondo Rodríguez de Ramírez, D. C. y Calvo Escobar, S. V. (2017). *Limitantes de las organizaciones en la inclusión laboral de personas con discapacidad motora*. (Tesis para optar por el grado de licenciatura en Psicología). Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala. Recuperado de <http://www.repositorio.usac.edu.gt/8254/>
- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. *Ley Para Promoción De La Autonomía Personal De Las Personas Con Discapacidad*, N° 9379, s.f. Recuperado de <https://bit.ly/3wUiEAp>
- Bahamonde Dávalos, M. E. (2018). *La inclusión laboral para la promoción de autonomía en personas con trastornos mentales graves*. (Tesis para optar por el grado de licenciatura en Psicología Clínica). Universidad San Francisco de Quito USFQ, Quito, Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/7506>
- Bergamino Varillas, J. P. (2018). Discapacidad visual, competencias y empleabilidad en el Perú. *360: Revista de Ciencias de la Gestión*, (3), 84-108. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7185833>
- Bermúdez López, E. A. (2020). *Estudio longitudinal de la influencia que ejerce la Orientación Profesional para mejorar la empleabilidad*. Universidad de Jaén. Departamento de Pedagogía. España.
- Bisquerra Alzina, R. (Coord.), Dorio Alcaraz, I., Gómez Alonso, J., Latorre Beltrán, A., Martínez Olmo, F., Massot Lafon, I., Mateo Andrés, J., Sabariego Puig, M., Sans Matin, A., Torrado Fonseca, M., y Vilá Baños, R. (2009). *Metodología de la Investigación Educativa*. Madrid, España: La Muralla, S.A.
- Blesa Aledo, B., Cobo de Guzmán Godino, F., García Jiménez, M., Gehrig, R. (Coord.), Muñoz Sánchez, P., Palacios Ramírez, J. (Coord.), y Rodes García, J. (2014). *Guía de Criterios Básicos de Calidad en la Investigación Cualitativa*. Repografía UCAM. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10952/1097>

- Bravo Lemes, R. y Bravo Lemes, E. (2021). *Un estudio de revisión sobre la inserción laboral en personas con discapacidad*. (Tesis para optar por el grado de Pedagogía). Universidad de La Laguna, Santa Cruz de Tenerife, España. Recuperado de <https://riull.ull.es/xmlui/handle/915/24882>
- Brito Chávez, A. M. (2017). La inserción laboral de las personas en condición de discapacidad: un reto para la sociedad ecuatoriana. *Revista Conrado*, 13(58), 113-119. Recuperado de <https://bit.ly/3rj9gSp>
- Calvo Barillas, P. C. y Monge Fonseca, K. G. (2017). *Gestión de empleo para personas con discapacidad del cantón de Belén: acompañamiento a la coordinación entre la Red Local de Intermediación Laboral de Belén y la empresa privada Hotel Wyndham San José Herradura, con el apoyo de Fundameco*. (Tesis para optar por el grado de licenciatura en Educación Especial). Universidad Nacional, Heredia, Costa Rica.
- Camacho Vázquez, M. y Solís Alfaro, M. J. (enero-junio, 2019). Inserción laboral de personas con Diversidad Funcional Cognitiva. *Rev. Estud. De Psicología UCR*, 14(1), 55-79. doi: <https://doi.org/10.15517/wl.v14i1.32913>
- Camargo Martínez, M. G. (2021). *Propuesta de programa de inclusión laboral para personas con discapacidad visual del municipio de Bucaramanga*. (Tesis para optar por el título de Economista). Universidad Santo Tomás, Bucaramanga, Colombia. Recuperado de <http://hdl.handle.net/11634/38560>
- Canossa Montes de Oca, H. A. (diciembre, 2019). Habilidades blandas en el estudiantado universitario y la empleabilidad en Costa Rica. *Revista Académica Arjé*, 2(2), 5-13. Recuperado de <https://revistas.utn.ac.cr/index.php/arje/article/view/205>
- Canossa Montes de Oca, H. A. (2020). Retos para la inclusión laboral de personas con discapacidad en Costa Rica. *Economía y Sociedad*, 25(58), 1-22. Recuperado de <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/economia>
- Capella McDonnall, M., Crudden, A. y Zhou, L. (2013). Employer Attitudes towards Persons who are Blind or Visually Impaired: Perspectives and Recommendations from Vocational Rehabilitation Personnel. *Journal of Rehabilitation*, 79(3), 17-24.

- Cascante Castro, J., Calvo Solano, B., Camacho Gamboa, B., Campos León, P., Monge Mata, C. y Salas Obando, K. (2016). *Diagnóstico de la eficiencia y eficacia de la guía de inclusión laboral para personas con discapacidad de Fundameco*. (Tesis para optar por el grado de licenciatura en Administración de empresas con énfasis en Recursos Humanos). Tecnológico de Costa Rica, Cartago, Costa Rica. Recuperado de <https://repositoriotec.tec.ac.cr/handle/2238/10678>
- Chaverri Valverde, E. (2011). *Trabajo y discapacidad en Costa Rica: Estudio sobre las repercusiones del desempleo en la autonomía y en la participación social de un grupo de profesionales con discapacidad*. (Tesis para optar por el grado de licenciatura en Sociología). Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.
- Colegio de Profesionales en Orientación (2012). *Código de Ética*. San José, Costa Rica. Recuperado de <https://bit.ly/3ci5fXp>
- Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad. (s.f.). *Programa Nacional de Trabajo y Capacitación para Personas con Discapacidad 2010-2012*. México. Recuperado de <https://bit.ly/3GrMmim>
- Corominas, E. y Isus, S. (1998). Transiciones y Orientación. *Revista de Investigación Educativa*, 16(2), 155-184. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10201/97941>
- Dalmau Montalà, M., Llinares Fité, M. y Sala Bars, I. (2013). Formación universitaria e inserción laboral. Titulados españoles con discapacidad y competencias profesionalizadoras. *Revista Española de Discapacidad*, 1(2), 95-118. Recuperado de <https://bit.ly/3fo00Fy>
- De Andrés Pizarro, J. (enero, 2000). El análisis de estudios cualitativos. *Atención primaria*, 25(1), 42-46. Recuperado de <https://bit.ly/2YRekn2>
- Díaz Bolaños, C. D. y Cáceres Rodríguez, C. M. (diciembre, 2020). Inserción laboral del alumnado con discapacidad en la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (ULPGC). *Revista Atlántica*, 113-142. doi: <https://doi.org/10.25145/j.atlantid.20.11.06>



- Durán Vega, A. L. y Morales Castro, C. R. (2019). *Evaluación de procesos del programa Mi primer empleo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (periodo 2015-2018)*. (Tesis para optar por el grado de maestría profesional en Evaluación de programas y proyectos de desarrollo). Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica. Recuperado de <http://www.kerwa.ucr.ac.cr/handle/10669/80478>
- Espinosa, C., Gómez, V. y Cañedo, C. (2012). El Acceso y la Retención en la Educación Superior de Estudiantes con Discapacidad en Ecuador. *Formación Universitaria*, 5(6), 27-38. Recuperado de <https://bit.ly/3wYcWgX>
- Flick, U. (2004). *Introducción a la investigación cualitativa*. Traducido por Tomás del Amo. Madrid, España: Ediciones Morata, S. L.
- Folguieras, B. (2016). *La entrevista*. Universidad de Barcelona. Recuperado de <https://bit.ly/3wNRzNi>
- Formichella, M. y London, S. (2013). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de Estudios Sociales*, 47,79-91. doi: <http://dx.doi.org/10.7440/res47.2013.06>
- Fugate, M., y Kinicki, A. (2008). Un enfoque disposicional para la empleabilidad: desarrollo de una medida y prueba de implicaciones para las reacciones de los empleados al cambio organizacional. *Revista de psicología ocupacional y organizacional*, 81. 503-527. La Sociedad Británica de Psicología. <https://doi.org/10.1348/096317907X241579>
- Fuster, D. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y Representaciones*, 7(1), 201-229. Lima, Perú. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>
- Frías, C. (2015). En Mata, S. (Ed) *El desarrollo teórico de la Orientación: La Orientación como disciplina y profesión aporte de la Universidad de Costa Rica*. [versión digital]. San José, C.R.: Universidad de Costa Rica. (pp-pp.15- 50) Recuperado de: <https://www.orientachile.cl/wpcontent/uploads/2016/07/El-desarrollo-te%C3%B3rico-de-laOrientaci%C3%B3n.pdf>

- García, C. E., y Sánchez, A. S. (2001). Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad. *Boletín del RPD*, 50, 15-30. Recuperado de [http://ciapat.org/biblioteca/pdf/1002-Clasificaciones\\_de\\_la\\_OMS\\_sobre\\_discapacidad.pdf](http://ciapat.org/biblioteca/pdf/1002-Clasificaciones_de_la_OMS_sobre_discapacidad.pdf)
- García, C. C. (2018). *Políticas para la igualdad: permisos por nacimiento y transformación de los roles de género*. Los Libros de la Catarata. Recuperado de <https://bit.ly/33CRlyA>
- Godínez, A. y Hernández, M. (2014). *Inclusión laboral de personas con síndrome de down*. (Tesis para optar por el grado de licenciatura en Psicología). Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala. Recuperado de <http://www.repositorio.usac.edu.gt/9422/>
- González Alonso, M. Y., Martínez Martín, M. A. y Juan Barriuso, M. N. (2018). Titulados universitarios con discapacidad y acceso al mundo laboral. En Rosabel Roig-Vila (Ed.), *El compromiso académico y social a través de la investigación e innovación educativas en la Enseñanza Superior* (pp. 827-836). Barcelona: Ediciones OCTAEDRO, S.L. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10045/87811>
- González-Lorente, C. y Martínez-Clares, P. (abril-setiembre, 2020). Hacia un modelo de empleabilidad en educación superior. *Diálogos Pedagógicos* (35), 47-66. doi: [http://dx.doi.org/10.22529/dp.2020.18\(35\)04](http://dx.doi.org/10.22529/dp.2020.18(35)04)
- González Miranda, D. R. (2009). Estrategias de retención del personal: Una reflexión sobre su efectividad y alcances. *Revista Universidad EAFIT*, 45(156), 45-72. Recuperado de <https://bit.ly/3NBWyIU>
- González Rada, S., & Medina Parra, D. (2020). *Visibilizando la discapacidad: trayectos, construcciones y comprensiones desde el enfoque interseccional en la Universidad de Antioquia*. (Tesis para optar por el grado de licenciatura en Educación Especial). Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia. Recuperado de <http://tesis.udea.edu.co/handle/10495/16302>

- Granados Segura M. y Olivares Umaña M. (2020). *El aporte de la Orientación en el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad: un análisis de dos empresas inclusivas*. (Tesis para optar por el grado de licenciatura en Orientación). Universidad Nacional, Heredia, Costa Rica. Recuperado de <https://repositorio.una.ac.cr/handle/11056/19251>
- Guerra-Báez, S. P. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Psicología Escolar e Educativa*, 23, 1-11. Recuperado de <https://bit.ly/31A91QA>
- Gurdián-Fernández, A. (2007). *El Paradigma cualitativo en la investigación Socio-Educativa*. San José, Costa Rica: Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana (CECC). Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI)
- Hamui, A, & Varela, M. (2013). La técnica de grupos focales. *Investigación en educación médica*, 2(5), 55-60. Recuperado de <https://bit.ly/3Ce7yVT>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2018). *Encuesta Nacional sobre discapacidad 2018: La discapacidad en Costa Rica*. Recuperado de <https://bit.ly/3GtXYRV>
- Jara Madrigal, M. (2011). *Derecho al trabajo de la persona con discapacidad en Costa Rica*. San José, Costa Rica.
- Jiménez Sandoval, R. (2008). *Derecho y discapacidad*. Costa Rica. Recuperado de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/27972.pdf>
- Jiménez Ulate, J. (mayo-agosto, 2017). Orientación laboral: Una revisión bibliográfica de su conceptualización y su aporte a la persona trabajadora y a las organizaciones laborales. *Revista Electrónica EDUCARE*, 21(2), 1-17. Recuperado de <https://bit.ly/382buQp>
- Laborda Molla, C., Jariot García, M. y González Fernández, H. (2021). Calidad de vida y competencias de empleabilidad en personas trabajadoras en centros especiales de empleo. *Educación XX1*, 24(1), 117-139. doi: <https://doi.org/10.5944/educxx1.265704>

- Lázaro Gutiérrez, R. (2021). Capítulo 4. Entrevistas estructuradas, semiestructuradas y libres. Análisis de contenido. En J. M. Tejero González (Ed.), *Técnicas de investigación cualitativa en los ámbitos sanitario y sociosanitario* (pp. 65-84). Cuenca: Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha. Recuperado de <https://www.torrossa.com/en/resources/an/4943831#page=65>
- Llinares Insa, L., Córdoba Iñesta, A. I. y González-Navarro, P. (2020). La empleabilidad a debate: ¿Qué sabemos sobre la empleabilidad como estrategia de cambio social?. *Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, 36, 313-363. doi: <https://doi.org/10.7203/CIRIEC-JUR.36.17017>
- López, A. M. (2018). Familia y orientación laboral en la conformación del objetivo profesional de jóvenes universitarios en búsqueda de empleo. *Lan Harremanak-Revista de Relaciones Laborales*, (39), 2013-231. Recuperado de <https://bit.ly/3FWmcDc>
- Magaña Jiménez, A. y Romero Rodríguez, S. (1995). Capítulo V: Ámbitos, principios y modelos de orientación. En *Materiales didácticos: Psicología y Pedagogía* (pp. 115-133).
- Maldonado Pinto, J. E. (2018). *Metodología de la investigación social: Paradigmas: cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario*. Recuperado de <https://bit.ly/3wRGECp>
- Martín Anaya, R. (2019). *Factores que influyen en la integración laboral de las personas con discapacidad*. (Tesis para optar por el grado de doctorado en Fisioterapia). Universidad de Salamanca, España. Recuperado de <https://gredos.usal.es/handle/10366/141052>
- Martínez, S., Asorey, F. y Parrilla, A. (2019). Investigación participativa con jóvenes con discapacidad visual: Cuando los relatos de exclusión e inclusión salen a la calle. *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social*, (8.2) 49-64. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10486/690153>

- Mero, R. y Melina, A. (2020). *Vulneración al derecho de igualdad constitucional: brecha de género en el acceso al empleo*. (Tesis para optar por el grado de Bachillerato en Derecho). Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/50853>
- Mendoza, M. y Rodríguez, S. (2017). *Trabajo y discapacidad en la Universidad de Costa Rica (Sede Rodrigo Facio)*. (Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Trabajo Social). Universidad de Costa Rica, Sede Rodrigo Facio, San José, Costa Rica.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2021). *Departamento Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad*. Costa Rica. <http://www.mtss.go.cr/seguridad-social/discapacidad.html>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2023). *Comisión Técnica Interinstitucional para la Empleabilidad de Personas con Discapacidad*. Costa Rica. <http://www.mtss.go.cr/seguridad-social/discapacidad.html>
- Mogollón de Lugo, I., Medina Narvaez, C., y Correa Rivero, K. (2018). Desarrollo de experiencias de aprendizaje virtual accesible. Atención a las necesidades de personas con discapacidad visual. *EduTec. Revista Electrónica De Tecnología Educativa*, (62), 34-47. <https://doi.org/10.21556/edutec.2017.62.1023>
- Monroy Ruiz, G. Y. N. (2015). *Las discapacidades y sus implicaciones psicosociales en la búsqueda de un empleo e inserción laboral*. (Tesis para optar por el grado de licenciatura en Ciencias Psicológicas). Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala. Recuperado de <http://www.repositorio.usac.edu.gt/11929/>
- Muñoz, A. (enero-junio, 2010). Discapacidad: Contexto, concepto y modelos. *Revista Colombiana de Derecho Internacional*, 16 (1), 381-414. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=82420041012>
- Murillo Aguilar, O. (2022). Los seis pilares de la empleabilidad. Un aporte desde la Orientación Laboral. San José, Costa Rica: Edinexo.

- Musso, M. y Salgado, J. (2012). *Retención y permanencia laboral: validación de un cuestionario para evaluar la retención laboral en nuestro país*. Trabajo presentado en IV Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XIX Jornadas de Investigación VIII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. Resumen recuperado de <https://www.aacademica.org/000-072/397>
- Naciones Unidas (2008). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Recuperado de <https://bit.ly/3xyC5yZ>
- Ordoñez, C. (2011). Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. *Revista de Educación*, 6(2), 145–147. doi: <https://doi.org/10.17163/alt.v6n2.2011.06>
- Orellana, M. (julio, 2018). Consideraciones sobre empleabilidad en educación superior. *Calidad en la educación*, (48), 273-291. doi: <https://dx.doi.org/10.31619/caledu.n48.477>
- Organización de los Estados Americanos. (s. f). *Tratados Multilaterales*. Recuperado de <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-65.html>
- Organización Internacional del Trabajo (1983). *Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)*. Recuperado de <https://bit.ly/37io1PL>
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f). Ley N° 9379. Ley para Promoción de la Autonomía Personal de las Personas con Discapacidad. Recuperado de <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/103229/125236/F1379760652/LEY%209379%20COSTA%20RICA.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2011). *Resumen: Informe sobre la Discapacidad. Banco Mundial*. Recuperado de [https://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/summary\\_es.pdf](https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf)
- Organización Mundial de la Salud (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud. *WHO Library Cataloguing-in-Publication Data*. Recuperado de [https://aspace.org/assets/uploads/publicaciones/e74e4-cif\\_2001.pdf](https://aspace.org/assets/uploads/publicaciones/e74e4-cif_2001.pdf)

- Organización de las Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Artículo 2. Definiciones. Recuperado de [https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/crpd\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/crpd_SP.pdf)
- Palacios, A. y Bariffi, F. (2007). *La discapacidad como una cuestión de derechos humanos: Una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Grupo editorial Cinca, S. A. Recuperado de <https://bit.ly/3AoS7Lk>
- Pantano, L. (2007). La palabra “discapacidad” como término abarcativo. Observaciones y comentarios sobre su uso. *Cuestiones Sociales y Económicas*, 9, 5-127. Recuperado de <https://bit.ly/35ldLor>
- Pérez Bustos, R., Moya Solar, E., y Jiménez Figueroa, A. (2013). Autodeterminación, Apoyo Familiar Y Expectativas De Empleabilidad en Estudiantes Universitarios Con Discapacidad. *Revista Internacional PEI*, 3(5), 20–45. Recuperado de <https://bit.ly/3noL67Z>
- Pérez Dalmeda, M. E. y Chhabra, G. (2019). Modelos teóricos de discapacidad un seguimiento del desarrollo histórico del concepto de discapacidad en las últimas cinco décadas. *Revista Española de Discapacidad*, 7 (1), 7-27. doi: <https://doi.org/10.5569/2340-5104.07.01.01>
- Pérez, M. E. y Chhabra, G. (2019). Modelos teóricos de discapacidad: Un seguimiento del desarrollo histórico del concepto de discapacidad en las últimas cinco décadas”. *Revista Española de Discapacidad*. 7(1): 7-27. Doi: <https://doi.org/10.5569/2340-5104.07.01.01>
- Pineda Duque, J. A. y Luna Ruiz, A. (julio-diciembre, 2018). Intersecciones de género y discapacidad. La inclusión laboral de mujeres con discapacidad. *Sociedad y Economía*, (35), 158-177. doi: <https://doi.org/10.25100/sye.v0i35.5652>
- Polo Sánchez, M. T. y López Justicia, M. D. (2011). Transición al mundo laboral de estudiantes universitarios con discapacidad: Experiencias de un programa formativo. *REOP*, 22(3,3). 302-313. doi: <https://doi.org/10.5944/reop.vol.22.num.3.2011.11283>

- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (3 de marzo, 2019). *Plan nacional de inserción laboral para la población con discapacidad*. Recuperado de <https://bit.ly/3Evpod>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2021). *Plan Nacional de Inclusión Laboral*. Recuperado de <https://bit.ly/3qkXdon>
- Pujol-Cols, J. y Dabos, G.E. (enero-marzo, 2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18. doi: <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Pupiales Rueda, B. E., y Córdoba Andrade, L. (julio-diciembre, 2016). La Inclusión Laboral De Personas Con Discapacidad: Un Estudio Etnográfico en Cinco Comunidades Autónomas De España. *Archivos de Medicina (Manizales)*, 16(2), 279–289. doi: <https://doi.org/10.30554/archmed.16.2.1720.2016>
- Rentería-Pérez, E., y Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7(2), 319-334. Recuperado de <https://bit.ly/3CnLmZF>
- Restrepo, D. (2013). La Teoría Fundamentada como metodología para la integración del análisis procesual y estructural en la investigación de las Representaciones Sociales. *CES Psicología*, 122-133. Recuperado de <https://bit.ly/3qPxKUR>
- Rodríguez Gonçalves, E. (2019). Empleabilidad de personas con discapacidad: Una breve mirada al caso español. *GIGAPP Estudios Working Papers*, 6 (138). pp. 500-510. Recuperado de <https://bit.ly/3flIMtU>
- Ruíz Yánes, J. J. (2019). *Relación entre satisfacción laboral y permanencia laboral en los colaboradores de BCSA Guatemala*. (Tesis para optar por el grado de licenciatura en Psicología). Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala. Recuperado de <http://www.repositorio.usac.edu.gt/12528/>



- Sánchez García, J. (2016). Orientación laboral en personas con discapacidad, con especial atención a la deficiencia visual y ceguera. *Documentos de Política Social: Historia, Investigación y Desarrollo*. 33(4). Recuperado de <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/48283/3/DPS%20N33.pdf>
- Sánchez Martínez, J. P. (2020). *Derechos laborales en la empleabilidad de las personas con discapacidad*. Universidad Técnica de Machala. Universidad Técnica de Machala, Ecuador. Recuperado de <https://bit.ly/3v3ys1t>
- Santiago, A. G., Carral, J. M. C., y González, M. Z. (2006). De la " minusvalía" visual a la " discapacidad" visual. *Revista de investigación en educación*, 3, 33-50. Recuperado de <https://reined.webs4.uvigo.es/index.php/reined/article/view/22/11>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (s.f.). *Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2021-2024*. Recuperado de <https://bit.ly/3KWGs5>
- Sistema Costarricense de Información Jurídica. (20 de mayo del 2023). *Política Institucional de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad*. Art. 23 y 24. 17 de diciembre del 2018 (Costa Rica). Recuperado de <https://bit.ly/36IkHNn>
- Sistema Costarricense de Información Jurídica. (2019). *Comisión Nacional para la Empleabilidad y el trabajo de las personas con discapacidad*. Recuperado de <https://bit.ly/3a0OulF>
- Taylor, S.J. y Bogdan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: Paidós Básica. Recuperado de <https://bit.ly/30vsf2U>
- Terán, F. F. S. C., Peralta, E. C. O., Pastor, G. E. R., y Balcázar, S. C. R. (2022). Investigación cualitativa: una mirada a su validación desde la perspectiva de los métodos de triangulación. *Revista de filosofía*, 39(101), 59-72. Recuperado de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/filosofia/article/view/38272/42400>
- Tribunal Supremo de Elecciones. (29 de mayo de 1996). *Ley de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad*. San José, Costa Rica. Recuperado de <https://bit.ly/37UZgsE>

- Tribunal Supremo de Elecciones. (11 de noviembre de 2010). *Ley de Inclusión y Protección Laboral de las Personas con Discapacidad en el Sector Público*. San José, Costa Rica. Recuperado de <https://bit.ly/3xvIc7m>
- Valles, M. (1999). Capítulo II Variedad de paradigmas y perspectivas en la investigación cualitativa. En M. Valles (Ed.), *Técnicas Cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional*. (pp. 48-68). Madrid, España: Editorial Síntesis S.A. Recuperado de <https://bit.ly/30sAwEf>
- Vásquez Ramírez, S. M. y Moncayo Caiza, J. A. (2019). *Análisis de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el cantón Playas Provincia del Guayas*. (Proyecto para optar por el título de Economía). Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/3357>
- Vera, J. D. (2002). *Dimensiones de la profesión de orientación: implicaciones para su formación académica*. Revista de Pedagogía, 23(67), 275-296.
- Vergara Wilson, M. V., y Gallardo, G. (noviembre, 2019). ¿Cómo encontraré trabajo? proyecciones imaginadas de transición al mundo del trabajo de estudiantes de pregrado. *Psicoperspectivas*, 18(3), 1-12. doi: <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-%20issue3-fulltext-1676>
- Viñarás-Abad, M., Vázquez-Barrio, T. y Sánchez-Valle, M. (2021). Situación de las personas con discapacidad en el sector de la comunicación en España: Aspectos laborales, profesionales y académicos. *Profesional de la Información*, 30(2). doi: <http://dx.doi.org/10.3145/epi.2021.mar.02>

## *Apéndice A*

### **Consentimiento informado para participantes de la investigación**

Este documento tiene el propósito de informar a la persona participante su rol y el de las personas investigadoras en este proceso del presente año 2022, el cual forma parte del Trabajo Final de Graduación para optar por el grado de Licenciatura en Orientación con la temática de Empleabilidad de personas en condición de discapacidad visual graduadas de carreras universitarias en Costa Rica, desarrollado por Mariel Herrera Zárata y Valeria Sevilla Cortés.

La investigación tiene como propósito analizar los factores que median en la empleabilidad de personas en condición de discapacidad visual graduadas de una carrera universitaria en Costa Rica y con ello abrir posibilidades de contribuir a fortalecer los procesos de Orientación vocacional y de empleabilidad para esta población.

Si usted accede a participar, se les

solicitará información con respecto a diversos aspectos de su vida académica, profesional y laboral, mediante entrevistas y grupos focales con una duración de 1 hora aproximadamente por sesión. Por lo tanto, es importante recordar que las situaciones y detalles que se conversen durante estas sesiones serán de manejo absolutamente confidencial y grabadas solo para el análisis de la información, esto significa que su nombre no será revelado y solo se usarán los datos que estrictamente se apaguen a los propósitos de la investigación.

La participación es estrictamente voluntaria, si se le genera alguna duda sobre este proceso puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de comunicarlo o bien de no responder. Asimismo, podrá retirarse del proceso en cualquier momento, sin que eso lo perjudique de ninguna forma.

Si una vez leído este consentimiento está de acuerdo, por favor complete lo que se presenta a continuación.

Yo: \_\_\_\_\_, Cédula: \_\_\_\_\_ acepto participar de manera voluntaria. Reitero que he sido informado (a) sobre la finalidad del proceso. Reconozco que la información que se brinde en el curso de este proceso es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los señalados sin mi consentimiento. Conozco que puedo hacer preguntas en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno. Entiendo que una copia de este consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados del proceso, cuando éste haya concluido.

\_\_\_\_\_  
Nombre del participante

\_\_\_\_\_  
Firma del participante

\_\_\_\_\_  
Fecha

**Importante:** En caso de consulta comunicarse a los números 87842117 o 62009570 o a los correos [mariel.herrera.zarate@est.una.ac.cr](mailto:mariel.herrera.zarate@est.una.ac.cr) o [valeria.sevilla.cortes@est.una.ac.cr](mailto:valeria.sevilla.cortes@est.una.ac.cr)

## *Apéndice B*

### **Protocolo del grupo de discusión**

Fecha: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_      Grupo # \_\_\_\_      Cantidad de participantes: \_\_\_\_

Plataforma: \_\_\_\_\_      Hora inicial: \_\_\_\_\_      Hora finalización: \_\_\_\_\_

Ustedes han accedido de manera voluntaria a participar en la investigación propuesta por el equipo de estudiantes de la licenciatura en Orientación en la Universidad Nacional de Costa Rica acerca de la empleabilidad de personas en condición de discapacidad visual graduadas de carreras universitarias de Costa Rica, les agradecemos y damos la bienvenida a este grupo de discusión que pretende indagar el aporte de la formación universitaria en las habilidades blandas de las personas participantes.

Asimismo, el grupo de discusión consta de ocho preguntas abiertas y tendrá un tiempo aproximado de 60 minutos, por lo cual le solicitamos responder lo más apegado a su realidad posible, con un tiempo aproximado de 10 minutos para pregunta. Cabe resaltar que su participación será de manera voluntaria y será grabado con consentimiento previamente solicitado, con el fin de que las investigadoras no pierdan la información generada. Sin embargo, la información proporcionada será confidencial y las investigadoras serán las únicas autorizadas en manejar dicha información, por lo cual las respuestas brindadas serán totalmente anónimas, evitando el uso de nombres al momento de generar los informes de la investigación.

#### **I Parte: Delimitación del contexto**

- ¿En cuál universidad cursó su carrera y cuál fue esta? ¿Cuántos años tiene de egresado de la universidad?
- ¿Cuántos trabajos ha tenido posterior a su graduación? Si ha tenido más de un trabajo ¿Cuáles han sido los motivos para salir de estos?
- ¿En qué lugar y qué puesto labora actualmente? ¿Hace cuántos años labora en ese lugar?

#### **II Parte: Formación universitaria**

- En su opinión ¿Qué papel tuvo la formación universitaria en su inserción laboral?

- En el empleo en que se encuentran actualmente ¿Qué habilidades le fueron solicitadas para poder ingresar al mismo aparte del conocimiento académico? ¿Cree que la formación universitaria tuvo algún aporte en el desarrollo de estas o fueron habilidades que tuvo que aprender ya inmerso en el campo?
- ¿Cómo fue su experiencia en el proceso de transición de la universidad al mundo laboral?

### **III Parte. Inserción laboral**

- En su opinión ¿Cuáles condiciones laborales debe tener un trabajo para poder aceptarlo? ¿Cuáles de estas condiciones cumple su trabajo actual?

### **IV Parte. Permanencia laboral**

- Además de lo que han mencionado ¿Qué aspectos han favorecido a que usted permanezca en el empleo en el que se encuentra?

### **Cierre**

Para finalizar, se le agradece a cada participante por la participación activa en el proceso del grupo de discusión. Las respuestas brindadas son de gran importancia y enriquecimiento para la investigación. En caso de tener alguna duda o comentario referente al proceso puede indicarlo a través de los correos: [mari.hrrazarat@gmail.com](mailto:mari.hrrazarat@gmail.com) y [vsevilla1197@gmail.com](mailto:vsevilla1197@gmail.com) o en el grupo de WhatsApp “TFG Empleabilidad”.

Otras preguntas realizadas:

---

---

---

---

---

*Apéndice C***Protocolo de entrevista estructurada**

Entrevistadora: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Participante: \_\_\_\_\_ Plataforma: \_\_\_\_\_

Como paso siguiente del proceso de investigación que lleva como tema “*Empleabilidad de personas en condición de discapacidad visual graduadas de carreras universitarias en Costa Rica*” realizado en la Universidad Nacional a la cual usted accedió a participar de manera voluntaria, la presente entrevista pretende indagar en las condiciones personales y sociales que predominaron en la obtención de un empleo y en los elementos que se dan en el ambiente de trabajo que inciden en la permanencia laboral de la población participante. Por esto mismo, la persona entrevistada cumple cuidadosamente con los siguientes criterios de selección: contar con una condición de discapacidad visual, ser graduada de alguna carrera universitaria y estar laborando actualmente.

Esta entrevista consta de 9 preguntas divididas en cuatro secciones y para las cuales tendrá un tiempo aproximado de 60 minutos, por lo que le solicitamos responder de la manera más objetiva posible y apegada a su realidad. La misma será grabada con consentimiento previamente solicitado con el fin de que las investigadoras no pierdan la información generada durante este espacio. Sin embargo, la información proporcionada será confidencial y las investigadoras serán las únicas autorizadas en manejar dicha información, por lo cual las respuestas brindadas serán totalmente anónimas, evitando el uso de nombres al momento de generar los informes de la investigación. Para ponerse en contacto con las investigadoras puede hacerlo a través de los correos: [mariel.herrera.zarate@est.una.ac.cr](mailto:mariel.herrera.zarate@est.una.ac.cr) y [valeria.sevilla.cortes@est.una.ac.cr](mailto:valeria.sevilla.cortes@est.una.ac.cr) o bien al grupo de WhatsApp “TFG Empleabilidad”.

Agradecemos su participación, será de gran utilidad para nuestra investigación.

**I Parte. Formación universitaria**

- Durante su formación académica ¿Se pudo trabajar en algún momento aspectos para favorecer su empleabilidad? ¿Cuáles fueron estos?
- ¿Cuáles aportes brindó la formación universitaria en su ingreso al campo laboral?

**II Parte. Inserción laboral**

- Al momento de insertarse laboralmente ¿Cuáles aspectos personales considera usted que le fueron de ayuda para conseguir el empleo?
- ¿Cómo podría describir sus relaciones laborales al insertarse a su trabajo?
- Describa cuáles fueron aquellas condiciones laborales que favorecieron a su inserción laboral.

**III Parte. Permanencia laboral**

- ¿Cuáles son los beneficios que tiene la empresa en la que usted trabaja que inciden en su permanencia del mismo?
- Describa si en su trabajo actual ha tenido alguna oportunidad de promoción o crecimiento dentro del mismo.
- Tomando en cuenta lo anterior. Describa el nivel de satisfacción laboral que tiene en su trabajo actual.

**IV Parte. Cierre**

- ¿Hay algo más que no hayamos preguntado acerca de lo que usted crea que es relevante en relación con su trabajo actual?

Muchas gracias por sus respuestas.